DOCUMENT RESUME

ED 383 890 CE 069 258

TITLE	Policy Conversation on Workplace/Workforce Literacy (Toronto, Ontario, Canada, January 22-24, 1995): A Report = Dialogue de Politique sur l'Alphabetisation en Milieu de Travail/de la Main-d'Oeuvre (Toronto, Ontario, Canada, 22-24 Janvier, 1995): Un Document de Synthese.
INSTITUTION	National Literacy Secretariat, Ottawa (Ontario).
PUB DATE	Jan 95
NOTE	293p.
PUB TYPE	Collected Works - Conference Proceedings (021) -- Multilingual/Bilingual Materials (171)
LANGUAGE	English; French
EDRS PRICE	MF01/PC12 Plus Postage.
DESCRIPTORS	Adult Basic Education; *Adult Literacy; Educational Needs; *Educational Policy; Foreign Countries; *Government School Relationship; *Literacy Education; *Policy Formation; Public Policy; Questionnaires
IDENTIFIERS	*Canada; *Workplace Literacy

ABSTRACT

This document is a compilation of a variety of documents that were prepared to summarize and document the Policy Conversation on Workplace and Work Force Literacy that was held in Canada to give concerned individuals an opportunity to share their hopes, concerns, dreams, and visions about key issues in workplace literacy. The following documents are included in this publication: report detailing the mission, structure, and services provided by Canada's National Literacy Secretariat (NLS); "Policy Conversation about Workplace and Work Force Literacy: Yesterday, Today, and Tomorrow" (Jeanne Godin); "Closing Remarks: Policy Conversation on Workplace and Workforce Literacy" (James E. Page); "Reflections of Workforce/Workplace Literacy (Sue Folinsbee); "Surveying the Landscape of Workplace Literacy" (Carol D. MacLeod); participant questionnaire; policy conversation agenda; evaluation summary tabulating evaluations completed anonymously by 23 participants; list of participants; "Review of National Literacy Secretariat Projects" (Brigid Hayes); and alphabetical lists of 43 national and 149 provincial projects supported by the NLS in program years 1987-88 through 1994-95. The entire document is presented in both English and French. (MN)

****
* Reproductions supplied by EDRS are the best that can be made *
* from the original document. *
****

ED 383 890

POLICY CONVERSATION ON WORKPLACE/WORKFORCE LITERACY

January 22-24, 1995: A REPORT

"PERMISSION TO REPRODUCE THIS MATERIAL HAS BEEN GRANTED BY

J Kugel

TO THE EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)."

U.S. DEPARTMENT OF EDUCATION
Office of Educational Research and Improvement
EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)

☑ This document has been reproduced as received from the person or organization originating it.

☐ Minor changes have been made to improve reproduction quality.

• Points of view or opinions stated in this document do not necessarily represent official OERI position or policy

National Literacy Secretariat
Secrétariat national à l'alphabétisation

Canada

POLICY CONVERSATION ON WORKPLACE/WORKFORCE LITERACY

January 22-24, 1995:
A REPORT

Published by the National Literacy Secretariat
Ottawa, Ontario K1A 1K5

To order copies of this report contact:
the National Literacy Secretariat
Ottawa, Ontario K1A 1K5
Telephone: 819-953-5280
Fax: 819-953-8076

Version française de cette publication disponsible sur demande

Government of Canada
Human Resources Development

Gouvernement du Canada
Développement des ressources humaines

National Literacy Secretariat
Ottawa, Ontario
K1A 1K5
Tel: (819) 953-5280
Fax: (819) 953-8076

Secrétariat national à l'alphabétisation
Ottawa (Ontario)
K1A 1K5
Tél.: (819) 953-5280
Facsimilé: (819) 953-8076

June 1995

The National Literacy Secretariat is pleased to be able to provide you with this report of our Policy Conversation on Workplace and Work Force Literacy, which was held in Toronto on January 22-24, 1995.

The Policy Conversation was a chance for a group of concerned individuals to share with the National Literacy Secretariat their hopes and concerns, their dreams and visions about a number of key issues in workplace and workforce literacy. The Policy Conversation allowed us all a chance to speak without closure and without the need to reach resolution.

This publication is a compilation of a variety of documents, some of which were available at the event, others which have been prepared to summarize and document the Policy Conversation itself. The section entitled *A Policy Conversation About Workplace and Work Force Literacy, Yesterday, Today and Tomorrow* is a guide to our conversation. You will find the following documents in this report:

I	National Literacy Secretariat: Policy Conversations
II	A Policy Conversation About Workplace and Work Force Literacy, Yesterday, Today and Tomorrow
III	Closing Remarks - James E. Page, Director General, NLS
IV	Reflections of Workforce/Workplace Literacy
V	Surveying the Landscape of Workplace Literacy: An Issue Paper to Support the Policy Conversation On Workplace Literacy
VI	Participant's Questionnaire: Surveying the Landscape
VII	Agenda
VIII	Evaluation Summary
IX	Participant List
X	Review of National Literacy Secretariat Projects
XI	Workplace Literacy: List of Projects Funded by the NLS, 1988-1994

We hope that you find this publication informative and useful. As we discussed at the Policy Conversation, some of the next steps must now be taken by you. We hope that you will have conversations on this topic yourself, in your own organisations and jurisdictions, and that you will inform us of the results of those conversations. We hope that our Policy Conversation, and this report, will be useful to help you to position yourself on these issues. We look forward to continuing our work in this area, with you as a partner, to strengthen our ability to strengthen the development of workplace and work force literacy in this country.

Please feel free to distribute copies of this report to anyone you feel may be interested in the subject of workplace and work force literacy. We intend to make it available widely both in hard copy and electronically over NALD (National Adult Literacy Database) and Alphacom (formerly CoSy - Ontario Literacy Communications Network).

In closing I would like to thank the following individuals and organizations for making this Policy Conversation on Workplace and Work Force Literacy such a success:

- ABC Canada, especially Colleen Albiston and Carolyn Gordon
- Southam Inc.
- Carol MacLeod
- Sue Folinsbee
- Joanne Godin, Words That Matter Inc.
- The Prince Hotel, Toronto
- Bernard Deschênes, Tran-script Enr.
- StenoTran
- Nancy Brady
- The Policy Conversation participants

In closing, the National Literacy Secretariat hopes that you will find the material contained herein of value.

With best wishes for success in your work in the field of workplace and workforce literacy.

Sincerely,

James E. Page
Director General

I

National Literacy Secretariat:

POLICY CONVERSATIONS

INTRODUCTION

The National Literacy Secretariat (NLS) was established in 1988. Its mandate is to facilitate the involvement of all sectors of society in creating a more literate Canada. Consequently, the NLS has developed productive relationships with a large number of governmental and non-governmental organizations. The focus has been on encouraging the development of institutional, community and individual knowledge and understanding of literacy issues and concerns through various endeavours, including the provision of financial assistance.

The first of the funding streams is the **national programme** through which the NLS has provided support to a range of national organizations and to the provincial and territorial coalitions for literacy. As well, through this programme the NLS has entered into partnerships with non-literacy NGO's, business and labour organizations, and others to encourage them to relate their specific missions and mandates to the literacy challenges facing Canadians.

The kinds of projects funded have been varied. Work has been undertaken to raise public awareness, to develop various kinds of learning materials, and to stimulate research into practices, evaluation techniques and delivery methods. Support also has been provided for the Literacy Skills Used in Daily Activities (LSUDA) study done by Statistics Canada in 1989, and for the current International Adult Literacy Survey (IALS), to cite some examples.

The NLS **federal-provincial/territorial programme** is a cost-shared partnership with each provincial/territorial jurisdiction designed to address regional or local needs. Respecting jurisdictional lines, and working cooperatively in mostly informal arrangements, the two orders of government have co-supported a range of valuable literacy projects and initiatives designed to meet the diverse needs of the different literacy communities across the land.

There are five types of projects which are eligible for funding under either of the funding streams:

- the development of learning materials;
- research;

- the improvement of access and outreach;
- the improvement of coordination and information sharing;
- increasing public awareness.

The work of the **national programme** and of the **federal-provincial/territorial** stream is well known within the literacy community. Over the first years of the NLS many different projects have been pursued. Many successes have been achieved as a consequence of these partnerships.

BACKGROUND or "WHAT IS THE CURRENT NLS SITUATION?"

In 1993 a new Government was sworn into power in Ottawa. The Prime Minister, in announcing his Cabinet, designated the Leader of the Government in the Senate, Senator Joyce Fairbairn, as the Minister with Special Responsibility for Literacy. In its Throne Speech and in its first budget the Government signalled the importance it attaches to literacy. A promised restoration of funding to the NLS has been accomplished.

In addition, the Government has identified literacy as one of the themes of **The Atlantic Groundfish Strategy** (TAGS) and has earmarked $10M over five years to the NLS for this purpose. As well, the **Literacy Corps,** formerly with Employment Branch of Human Resources Development, was transferred to the NLS.

The Government has identified a number of significant policy priorities for this Mandate. High on the list is the reform of Canada's Social Programmes. As well, there are policy activities in the areas of criminal justice and the administration of justice, in the health care field, in cultural policy and in the development and use of new information and communications technologies, most notably the "Electronic Highway".

Situated as it is now with a Minister with Special Responsibility for Literacy, refinanced programmes and additional responsibilities, the NLS is at a watershed. In addition, it is currently undergoing a regular programme evaluation which is a helpful opportunity to reflect on accomplishments to date. For these reasons it is timely to consider the future possible foci of the NLS and to re-examine how literacy issues are positioned in the development of public policy at the federal level.

WHY FOCUS ON "POLICY"?

One of the major challenges faced by the NLS is how best to situate literacy issues in the current policy debates (especially those noted above), and in the policy development processes and programme design stages which will inevitably follow. Consequently during the "conversations" we want to focus on "policy", (that is on approaches, tactics, systems and frameworks,) rather than on programme delivery, or technique, or individual projects, or on methodology. Greater focus on those will follow later.

Obviously, policy is not made in a vacuum, free of the considerations of impact, public interest, priority and choice. If one looks at the fundamental questions the Government is asking about the future of an array of social and cultural programmes, there is a unique opportunity to advance the literacy agenda.

So, we are looking for wisdom, prudent consideration of potential ways to advance literacy issues, and an opportunity to think strategically and astutely about how best to proceed on a range of important, related fronts.

WHY POLICY "CONVERSATIONS"?

One of the lessons of the NLS's existence since 1988 has been the importance of partnerships and of close attention to community interests and needs. The NLS has a tradition of consulting closely with the community and with other stakeholders.

To further this process, the NLS has decided to develop a its own model: The Policy Conversation. As noted, the NLS has supported an array of different kinds of initiatives. This has been important to the field because it has allowed for experimentation, risk-taking and creativity. Key to the NLS is that this spirit be sustained.

WHY IS THE NLS TAKING THIS APPROACH?

There are a number of reasons for this initiative.

- Public policy connections between literacy and the various priority areas of government are crucial to the future of literacy support at the federal level and critical to the continued effectiveness of the NLS.

- Due to the visibility given this issue by the Government, there is need to take stock of what has been accomplished and to measure where we are at present. This leads naturally to consideration of how literacy might most appropriately develop, and how the NLS should position itself to assist the field, over the medium to long term.

- There is a need for focused discussion about a range of key literacy issues/themes. The notion of a policy conversation on a specific topic or theme is intended to advance thinking about the possible future development of literacy issues in the chosen theme areas.

- The first of the policy conversations should link to several of the broad themes of significance to the government's agenda but also to the current interests of the field generally.

Based on these considerations the NLS will organize two policy conversations during January, 1995. The topics have been chosen because of the Government's interest in social security review and the future of technology:

- **Literacy and New Information and Communications Technologies**; and
- **Workplace/Work Force Literacy**.

HOW WILL THESE POLICY CONVERSATIONS BE STRUCTURED?

[The following are our thoughts about this process at the time of writing this document. But our thinking is evolving and we welcome any comments or suggestions on what follows. That is not to imply that we will take every comment made into account. That may not be possible.]

Each Conversation will begin with a presentation on the purpose of the event. We will also prepare some documents to help stimulate thinking in advance of the meeting.

This will include, when appropriate, a prepared "think piece", presented by the author, to set the context for the discussion. In other instances we may commission a "literature review" as the introductory document. In all cases, in advance of the meeting, we will survey those who have agreed to participate in order to elicit some of their early thinking about the issue at hand. Their comments will be written-up in a synthesis document for distribution before the meeting with either a copy of the think piece or the literature review.

After the introductory session, each Conversation will have three discrete parts: The Past Tense; The Present Tense; and the Future Tense. The Past Tense will provide time for participants to discuss developments in the topic or theme to date. The Present Tense suggests an opportunity to take stock of where the field is at present. The Future Tense, obviously the heart of the exercise, will provide an opportunity for participants to discuss the future and to suggest how they think that organizations, including the NLS, might position themselves to advance work in the chosen theme area.

Each of these "Tenses" will be approached by use of an "informal conversation", or ice-breaker. We expect about twenty participants for each event, and this group will be subdivided into sub-groups of five persons each for these informal sessions. The purpose is to provide people with an opportunity to get to know one another and to be able to speak freely in a small and unstructured setting. Then the "informal conversation" will be followed by a "formal conversation", or plenary session, which will involve all twenty participants. There will be simultaneous interpretation available for the plenary sessions.

WHAT ARE THE ANTICIPATED RESULTS OF THESE POLICY CONVERSATIONS?

First and foremost, the Conversations are to stimulate thinking, to expand knowledge of past and present circumstances, and to canvass future possibilities. We hope that people will come to them with a willingness to "check their affiliations at the door" in order to be able to participate in free-ranging and unconstrained thinking about the literacy issue in question.

We hope that each individual will be enriched by participating in this process, and we hope that each participant will take back insights for their own consideration and potential action.

We are looking for "intelligence" on the issues in question and will take away from each Conversation the knowledge and information gleaned as part of a wider process of consultation and thinking about future possible orientations for the NLS.

We are not looking for consensus, and will not ask for recommendations of future policies or programmes of the NLS. This is not a decision-making session, nor is it an advisory body in any formal sense. This is but one way, among others, for the NLS to canvass opinion and to explore policy options.

The results of each policy conversation will be valuable to our ongoing policy work. A brief summary document on the Conversation will be prepared and made available in both print and electronic forms to anyone who might wish to have them.

II

A POLICY CONVERSATION ABOUT WORKPLACE AND WORKFORCE LITERACY: YESTERDAY, TODAY AND TOMORROW

January 22-24, 1995

A Report prepared for the National Literacy Secretariat
by
Words That Matter Inc.
Joanne Godin

A Policy Conversation About Workplace and Workforce Literacy Yesterday, Today and Tomorrow

'This is a unique opportunity for those of us who are involved in workplace and workforce literacy to think about a number of key issues. We're not looking for consensus and we're not looking for recommendations on our future policies and programs. The National Literacy Secretariat wants to be an effective ally to help you get where you want to go.

Our past tense conversation will give us an opportunity to review developments to date. Our present tense conversation is an opportunity to reflect on where we are and the key questions we face. Our future tense conversation will give us an opportunity to suggest how Canada might position itself to advance literacy using new technology and related techniques.'

—James E. Page
Director General
National Literacy Secretariat

On making workplace literacy work...

In the past, the autoworkers pioneered paid education leave, with the employer paying for time off the job for adult basic education. It was union-controlled education and it worked very well. The underlying philosophy was to foster a love of learning. By putting workers in a friendlier environment, they hoped to instill a love of learning that would make the workers want to grow and participate more fully in society.

Today, there is a prevailing opinion that potential program participants won't find a program acceptable if it's not embedded or shrouded in something else. I don't believe that's true. You can take away the stigma of basic skills programming in other ways.

In the future, if we put more rules and obstacles in place, it will be harder to convince firms to undertake literacy training. If we insist that program coordinators must be certified in literacy training, we will probably close many doors, especially in small businesses.

Workplace programs should look at potential obstacles to participation that people face because of their gender, living circumstances, ethnicity or language, or because of poverty or other things. We need to ensure that there is universal accessibility.

— We would like to see the smaller business community and the non-union sector getting on-board through forums like this or through their chambers of commerce. People out there have the same concerns as smaller employers in the non-union sector, and we have not done as good a job as we could in saying, 'Come on, let's work together on this.'

— Assigning a senior coordinator to a program could take away from the principle of joint union/management coordination. It has to be joint so that both sides are always developing the program.

In a workplace program, it is important to involve more than the people who are the easiest to involve; there are a lot of obstacles that people face depending on their gender, their living circumstances, their level of poverty, their ethnicity, language, and various other things. Any program should look at potential obstacles and make sure there is universal accessibility.

On workplace literacy and basic skills...

Today, we value companies that emphasize quality. Little credit is given to companies that emphasize learning.

'Literacy' is a bad word among possible candidates in the workplace, so terms such as 'basic skills' or 'upgrading' should be used.

— By using the term 'essential skills,' we can stop relegating basic to the lower end. By saying 'essential,' we allow for an ever-increasing and evolving sense of what is required to be employed in a particular situation; that concept of basic is always going to change. We've seen it change over the past five years. We need to get out of the trap of saying, 'Oh it's basic, so it's got to be under Grade 8 or under Grade 3.'

Some computer packages called 'Literacy Training Packages' start with a high school education level, but are considered to be literacy programs.

People are under stress in the workplace because of the rate of technological change; literacy training helps people develop coping skills beyond basic literacy skills; it gives them a sense of themselves to help them deal with change and develop confidence. Although it starts in the workplace, the spinoffs benefit the employer, people's families and communities.

— The concept of basic skills is relative to a particular situation.
— Workplace literacy is a tool in learning to learn.
— Workplace literacy is a vehicle to help workers participate fully in the workforce and to improve democracy.
— The definition of basic training should include the concepts of portable skills and transferable skills.

In the future, workplace literacy has to be given equal status with all other forms of workplace training and integrated in the whole training spectrum, but learner needs and the training approach have to be different from other training.

We have to think not only of job training, but of career development. Is literacy something that we should be attentive to in the workplace, not solely because of its relationship to people's performance or productivity, but because of its ability to improve people's mobility

We have to think not only of job training, but of career development. Is literacy something that we should be attentive to in the workplace, not solely because of its relationship to people's performance or productivity, but because of its ability to improve people's mobility and growth in the workplace, and their potential to contribute to that enterprise or to other enterprises?

For the workplace of the future, the literacy skill level will have to be higher.

On employability and basic skills...

Today, given the current economic situation, a responsible employer is not one who can guarantee a job for life, but one who can guarantee employability.

In today's economy, a responsible employer is not one who can guarantee a job for life, but one who can guarantee employability.

- Literacy training is one way of helping people keep their jobs and remain employable. This establishes a link between the workforce and the workplace. Those in the workplace and those in the in the workforce–whether employed or not– must be able to maintain their employability.

Job placement programs are upsetting. I talked to some learners on the board of the Saskatchewan Literacy Network. One individual spent two years in a job skills program that was judged a success because it managed to place him in an employment position at a local restaurant. But he couldn't read. He was a cook and he couldn't read the chits from the waitresses and waiters. He lost that job and he was right back at square one. What did that program do for that individual and for our society?

- In labour adjustment projects, one hot thing is job shadowing and job placement. We had a jointly-funded program with Canada Employment for the job placement segment of our labour adjustment program. We did a comparison study of the groups and found that those who were in the job placement segment have much lower employment levels than those who were in intensive full-time literacy training.
- Not all basic skills programs should be linked structurally to ongoing training and employment, but there should be basic skills programs, outside of the workplace, that are long enough and intense enough to help people develop foundational skills. In this way, if they become employed or take further training, they are equipped to cope with the situation. Too many basic skills programs are just part-time so people don't get the basis they need.

Pre-employment training is not workplace literacy. There is a perception, at least in some provinces, that they are one and the same and they say, 'Oh we're right in there with you.' They're not.

We need to think in terms of transitions: the transition into the workforce, the ability to maintain and grow in a job, evolve with that job, or indeed, find another job. With the notion of a mix of essential skills that give individuals the capacity to cope, we can set aside the distinction between employed and unemployed and talk about participation generally rather than the ability to have some adherence to the economic life of the community.

On teaching...

Today, a lot of private trainers are going to Human Resources and Development Canada (HRDC) and Canada Employment and saying, 'We can do literacy training and more.' People should be able to concentrate on literacy only. That doesn't mean that you have to leave out employment skills entirely.

- A private trainer will say, 'I can take someone from a Grade 4 level to a Grade 10 level in 16 weeks.' Then the next private trainer will say, 'I can meet your 16 weeks and do it in 14 and I'll also teach them Lotus 1-2-3.' Invariably, the person doesn't learn the basic skills or the skill being taught along with the basic skills.

Most organizations are in the business of producing something like widgets or oil, not the business of literacy development. They want professional people to do that.

- Organizations use trainers within the workplace for technical development, but not literacy development. It still has that barrier of mystery about it.

In British Columbia, we brought Grade 12 academic teachers into trades workplaces. They spent five days–one day in each trade–learning how the maths that they teach are applied in the workplace. There are some possibilities of linking K-to-12 teachers in workplace partnership programs.

- In British Columbia, instructors from the workplace met with teachers in the classroom to talk about what students need to know when they graduate. It was very effective to share information between two different types of teaching.

In the future, peer tutoring can be effective, but we need to examine the relationship between the volunteer and the peer tutor, the paid instructor, or the paid professional teacher. There is some cooperation and collaboration and some distance between the two approaches; we need to examine some of the concerns people have about peer tutoring and volunteer tutoring vis-à-vis professional instruction. In Quebec, for instance, there is a tax credit available for professional paid instruction, but not for peer instruction.

- Professional development for people who are coordinators of programs would be beneficial. If life-long learning is important, perhaps we ought to model it.
- We need to address our own professional development needs. How many practitioners and champions have invested the time and energy needed to understand the impact of new technologies on workplace literacy?

On partnerships...

Today, we know that partnerships must be voluntary and based on trust and confidentiality.

For partnerships, one size does not fit all. We have to engage consciously and intentionally in partnerships that will help achieve our goal.

In the future, it will be important to have a discriminating sense of where a partnership may be appropriate. After identifying goals, instead of imposing an idea of a one-size-fits-all partnership, we have to engage consciously and intentionally in partnerships that will help achieve our goals.

- We need to acknowledge the tensions in partnerships and name them, not sweep them under the rug or pretend there is a consensus when there isn't. If we take into account the partners' different interests and goals, our solutions and ways of working will be realistic and much more effective.
- Each partnership program must be unique and designed only for the partner's needs; others' issues may not be relevant.

We need to ask what we can do on our own, or in partnership with a specific group, company, or organization, to deliver programs that will benefit somebody. How can we all collaborate more effectively in broader partnerships?

On research and evaluation...

Up to now, in evaluating workplace literacy and other HRDC and old EIC programs, there has been a tendency to measure the immediate gain in annual income of people who participated in the program. Of course, generally there is none.

Today, we need to ask how we can resolve our existing problems. I don't know whether we have inventoried all the effective ways of reaching the people who need our help. I don't believe that we can import a whole lot of new ideas, nor do I believe that we should deny others' good ideas out of hand because we didn't invent them ourselves. We should cherry pick the best ideas no matter who thought of them or where in the world they come from. If they're better than something we are doing, we should know about them.

Underneath all of the interesting programs, there may not be a common interest or a common political perspective, but there *is* a common experience. It is important for this common experience to be expressed collectively, perhaps by establishing some national quality standards. If we don't allow good experiences to be made general enough for people to build on, people will have to start over at square one and make unnecessary mistakes. That does not push the field forward.

We need research and data because managers want to know about possible productivity gains and what literacy will mean for profits, for labour, and for the workforce. They also want to know what transportable skills will be developed.

We need to push the field of workplace literacy forward by identifying common experiences in a way that enables others to build on them.

- Evaluations are important to show how the programs are doing. They can also be a marketing tool if they can show that programs are effective across the spectrum. Evaluations should help people understand what they can expect from programs, instead of setting up false expectations.

We need to understand some of the differences between applied and pure research. We need to recognize that different audiences, such as industry, policy makers, workplace trainers and practitioners, need different kinds of information from the research results. That means that we need to use different kinds of research designs for certain kinds of research questions.

- Innovative research designs like participatory research and action research will help put into context those phenomena that cannot be depicted in terms of a number.
- To advance the field, we need baseline information and research and hard statistics.
- We have done a lot of applied research and there is a need to balance it out with pure research.

We identified two important types of needs assessments for the development of basic skills programs: the organizational needs assessment, and the individual needs assessment. For needs assessments to be effective, they have to be supported by workers and unions from the beginning.

- Prior-learning assessment must be seen as a real, concrete assessment of specific transferable skills rather than a self-esteem enhancer. We have more questions than answers about it: Is it just a stylish way of doing the same old thing, or is it a new way of respecting the lifelong learning process and fostering a true learning culture that is not always and only institutionally based?

When evaluating programs, we have to be sensitive to a whole range of goals. We expect these kinds of programs to teach people how to learn, but it is not easy to measure if and how new skills will contribute to life-long learning.

- We need to think about the time limits we place on evaluations; we evaluate people's skills on the last day that they are in the program rather than taking a long-term view of the program's effectiveness.

In the future, we should analyze where problems originate. Do folks need more help because they are coming into our country form a place where they have a lower economic status? Our school system serves many students well, but others may not be so well served. What are the reasons for that? Can anything be done about it?

- In British Columbia, and in Toronto and some other large cities where there is a lot of immigration from overseas, the language barrier is very evident and interferes with the learning process. Immigration authorities must recognize that the provinces need adequate funding for programs teaching English as a Second Language (ESL) so that they do not take away from other education programs. Schools need us to recognize that they have a very difficult role dealing with many social issues along with traditional education challenges.

If the National Literacy Secretariat does another inventory of workplace literacy programs, it should include government-sponsored programs and self-sustaining programs within companies, to allow for greater information sharing and to foster linkages between sectors.

- An updated inventory on workplace programs would also be useful; it should have in-depth information about the various kinds of programs, how well they do, whom they address and whether they have been evaluated.
- The inventory should also provide such information as, for example: What are the formats of the various programs? Who manages them? Do they include temporary workers? Are they delivered by education professionals? What are their teaching methods? What supplies are used? How many people are involved? How many hours are involved?
- It would be useful to have a bibliography of available materials. When we're working in the health care sector in Nova Scotia, we should be able to find out if somebody in British Columbia has developed a curriculum that we could use.

We should take a longer and broader view, and not just ask if individuals benefit from literacy programs; for workplaces, we should also ask, 'Is there a general trend for the enterprise to gain from having had these programs? Are these gains across the whole firm? Are they important?' With respect to quality management, literacy programs may improve such things as the response time to customers' complaints as well as worker productivity.

On building a network for workplace literacy...

Today, the National Adult Literacy Database (NALD) has e-mail. We once had a private conference among provincial coordinators on workplace literacy. But NALD's major feature is a bulletin board, so there is less chat and more emphasis on bulletin board services and postings of resources and information. In Ontario, NALD has a subscriber fee; for those not connected to the Internet, there are also on-line costs.

- It's the conference feature of CoSy that makes it most valuable to the field. It brings people together who might be coming from different directions, and builds a common sense of what we're engaged in.

In the future, we need a national network for workplace literacy, with practitioners, labour people, business people and others under an umbrella organization.

- A national organization that relates only to literacy is not necessarily the solution. There can be national activities and national events where people can come together, but everyone involved in workplace literacy is connected to a local, provincial or national organization. We should use opportunities like this to develop ways that our organizations can strengthen workplace literacy programs.
- Further discussions of this type, on different topics, might be useful. It doesn't take a national organization to do that; it takes some specific plans, initiative and money. We should think of a modest level of infrastructure that would be appropriate for our situation and needs. Setting up something new could use up energy that we should be using elsewhere.

On defining literacy...

In the past, there was a mistake made in trying to sell literacy concepts to employers by describing literacy and its benefits in economic terms. Early on we agreed that the social and economic perspectives of literacy should not be in competition. The two perspectives of literacy should be complementary.

Today, we need a clear definition of literacy so that we can talk to labour and industry about what is involved and make them part of it.

When I think about marketing, I think more of building ownership in literacy than of selling the concept.

- In the labour movement, we encourage participation by unions in workplace literacy, but we consider that as promoting involvement, not as selling a product.
- Marketing relates more to the relationship one gets pulled into in dealing with business. The term 'marketing' should not define what we do as educators.

In the future, literacy should not be extracted further from other aspects of people's day to day lives, but further embedded in it; the more we pull it out as a certified specialty, the more ghettoized it becomes. We have to think of ways to integrate it with people's roles in and beyond the workplace.

Literacy is not just a one-dimensional problem, but is many-facetted, evolving, changing, and growing more complex. We are going to be dealing with a lot of problems that are linked to literacy. Literacy will enable people to participate socially, culturally, politically and economically.

- In the Lower Mainland, there are huge numbers of ESL people–folks coming in from overseas–in our schools, our workplaces or in workplaces where their own languages are spoken. If we are going to assimilate them and allow them to be participating Canadians, we have to see ESL and literacy as similar. A lack of literacy skills and a lack of knowledge of the language of the community isolates people from each other, and from the workplace.

On the need for dialogue...

Today, judging from their comments and ideas about literacy, some fairly senior people involved in training in the federal bureaucracy do not see the relationship between training and basic skills development. How can we ensure that literacy is better integrated into the thinking of the people who are changing training in this country?

- We need to have policy discussions around literacy issues in a variety of departments. Literacy should be treated as being related to health, the administration of justice, training and labour force development, and the social policy net. It should also be an intrinsic part of the government's agenda with respect to new technologies and the electronic highway. Part of the task of the National Literacy Secretariat is to infiltrate various parts of government to encourage an understanding and appreciation of literacy issues and their intrinsic importance to others' work.

The barriers stay up when we don't talk to each other and don't understand what others are doing. The barriers come down when we can sit down and listen to people and figure out their orientation and their perspectives. We sometimes reject what other people are doing because we only have part of the picture. If we have more conversations like this, at this level of sophistication, we can go further in figuring out where we can work together to move the field forward. If we don't talk, the field will stay as it is.

- In a survey, labour and business identified three areas of interest: gaining access to existing workplace programs; building co-operative partnerships between business, labour and educators; and getting information on successful programs.

For the future, there is a sense of urgency to sit down with the people who are designing training programs and discuss how the number of people who are being taught to read at the workplace can be significantly increased in the next five to 10 years.

On public policy...

Today, there is a tendency in Canada, at the provincial and national levels, to talk about using taxes or punitive measures to promote literacy training. We should take this approach only as a last resort because whenever there are regulations, a lot of people find ways to sidestep them. We would probably have more success by providing *positive* incentives such as financial assistance or resources.

- In Quebec, there is now a project that asks employers to devote one percent of their wage bill to training. This is something we could consider. However, firms would much prefer to receive a training tax credit than to be faced with a new tax that would impose an even heavier tax burden on Canadian companies.
- Another coercive approach that has been proposed is: 'Your benefit will be "X" amount if you are in training; if you're not in training, it will be less than that.' Most

educators know that coercing or compelling people to take training does not promote learning.

Government departments often don't understand the labour movement at all and some make no effort to make sure that people who work in the labour movement have some understanding of workplace literacy. So they may start at the wrong place, talk to the wrong people. They don't know exactly whom to contact; they get in touch with the union people through the employer rather than through the union. Those kinds of things cause problems right from the very beginning.

In the future, every major federal and provincial training initiative should contain a literacy component. At least 10 percent of the workforce is illiterate, so at least 10 percent of training funds should got to literacy. Otherwise, we are going to have a growing gap between the skilled and the unskilled. A disproportionate number of unskilled workers are being displaced by changes in our economy, so there should be a greater emphasis on providing these people with skills that will enable them to get back into the workforce.

Public policy seems to be shifting toward economic imperatives for learning. We must continue, instead, to focus on the whole worker, the whole community, the whole society.

Literacy requirements, needs, and competencies are shifting. Workforce and workplace needs are also shifting, so we need to clarify our principles as we articulate our goals.

- We need a set of principles that are sufficiently abstract to be valuable across the board, and specifically concrete to be of real utility in program design.

When you separate workforce literacy from workplace literacy, there is a potential, with all the cutbacks in the provincial governments and elsewhere, that workforce literacy will be seen as a public sector responsibility and that workplace literacy will be put into the private sector, where industry and labour might be expected to fund their own programs. Then the literacy issue will really crash.

- In Toronto, the 2,800 workers who have just been laid off from the garment industry and the service sector are the face of the future workforce. They work in basements, they work as individual homeworkers and pieceworkers. There are also contract workers at higher levels who have no connection to a standard employer as we know it. Over the next five or 10 years, we must go beyond our current definition of workplace and workforce.

According to the new policy makers, there has been a dramatic value shift regarding future purposes. The policy seems to be driven toward more economic imperatives for learning. We should remind people that we don't have to get too pragmatic in our approach. Whatever practical things we do in the workplace, we must continue to emphasize more values than the economic imperatives. Our focus for learning is on the whole worker, the whole community, the whole society.

- If literacy is not funded below a certain level, some people will never get the foundational skills they desperately need. It's one thing to call it a right, it's another thing to provide the opportunity.
- Lower level literacy must still be included; we want a level playing field so that different businesses–unionized, non-unionized and small business–can all participate. Public policy should create a structure to make that possible and encourage it.
- We need to develop a complementary diversity rather than a competitive diversity, using public funds to create a range of opportunities for workers, to serve them better and to use resources better so that we're not competing with each other.

I would like to encourage the National Literacy Secretariat to maintain its principled flexibility in policy formulation. There is a difference between chaotic, ad hoc flexibility and principled flexibility. The flexibility should not be lost.

- We want some continuity in programming: We don't want to have a program up and running one year and gone the next. But the function of the National Literacy Secretariat is to seed new programs. If we have multi-year funding on a five-year model, and then an organization has to apply again, it will not come up with new programs in those five years unless it gets funding from somewhere else.

'We in the National Literacy Secretariat need to take away what we have heard here to think about how our policies and our approaches in this field ought to be shaped. If we articulate a firm set of policies, we must come back to you and to others, to sound those out and make sure that we are on target.'

–James E. Page

III

CLOSING REMARKS:

POLICY CONVERSATION ON WORKPLACE AND WORKFORCE LITERACY

James E. Page,
Director General
National Literacy Secretariat

CLOSING REMARKS

POLICY CONVERSATION ON WORKPLACE/WORK FORCE LITERACY

JAMES E. PAGE
DIRECTOR GENERAL
NATIONAL LITERACY SECRETARIAT

... A PROCESS WITHOUT CLOSURE

First of all, I think it is very important we recognize that this is a process that really does not have closure. It is a process that goes on. We have had an opportunity to hear views from the national, regional and local levels. We come from across the country and we represent something of its diversity. But we are only a few, and many other people have a stake in what we are discussing.

So think of this as part of a process we have begun together. We can continue this intelligence gathering each in our own ways and with our particular colleagues and constituencies. I encourage you to do that, because the future of workplace and workforce literacy is not in the hands of the National Literacy Secretariat, it is in your hands.

There are no specific next steps or projects that have to be part of any commentary that I might make here. I think what has emerged out of our conversation, something I need not summarize now because it's been done ably by Carol MacLeod, is the set of themes you think are important, a set of principles you have articulated as pillars upon which the future of the field should rest. We have shared some of the key ideas about what workplace literacy and workforce literacy should look like in the future, not necessarily five years out or 10 years out, but in the period yet to come, in the short, the medium and the long term.

WHAT DO WE TAKE AWAY FROM THIS CONVERSATION...?

What do I carry away from this? Well, a firm belief in the centrality of workplace literacy and workforce literacy in the future work of the NLS. Because of what one of our colleagues today has just said, I have a sense that what we have been doing in the NLS has been valuable to you, to your colleagues, and to your organizations. We will stay steady in that course. This is a true testimony to the creativity and dedication to this work on the part of Brigid Hayes.

I also go away from this Conversation with the conviction that partnerships and alliances are important as well. We have to be flexible in terms of partnerships and the approaches to them.

Furthermore, I go away convinced that we, in the National Literacy Secretariat, need to use what we have heard here to determine how our future policies and our approaches in this field ought to be shaped. And if we do articulate a policy or a firm set of approaches, we must come back to you and to others to sound those ideas out with you, to get your views on them to ensure that we are on target - because we are all in this together.

Together we have had a unique opportunity "to think it (workplace and workforce literacy) through". As one of you said earlier, I think this group has clicked. I think it has been very, very helpful to me. I must say I am really pleased because the meeting in Montreal clicked as well. I think that says a lot about the process, about the importance of having an informal conversation where you can reflect and think things through. A process which allowed us to come together and share without filters the kinds of conclusions that we have come to as individuals ought not to be undervalued.

URGENCY AND OPPORTUNITY...

As was mentioned this morning, this meeting comes at a time of both urgency and opportunity. I certainly think that it has provided us with some intellectual as well as psychological nourishment and refreshment. As suggested earlier by a colleague, we have conversed without barriers.

And I think that's very important to be able to come and spend a few days with some bright, committed people who believe in the importance of what we do, and who want to think through the issues with us. It is important to me, as a public servant, because I want to do the best job possible in my role as advisor to the Minister with Special Responsibility for Literacy.

As one of you suggested, each of us, in our own ways, can use what we have heard to further position our own thinking and that of our institutions, as diverse as they might be, in the interest of the future of this field. We all care about the field of workplace and workforce literacy, and we want these efforts to be rewarding to Canadians.

SPARK OTHER CONVERSATIONS...

Hopefully this conversation will spark other discussions lead by you across the country. For example, the Workplace Education Conference in Calgary at the beginning of May 1995, and in other ways that were mentioned earlier. Perhaps we can use things like the Internet and other tools and other events to carry on this discussion.

We hope that it will take place. Conversing to share ideas and experiences needs to become part of our culture as people who care about this field.

Around this table we are a small and select group, in fact a "selected" group. We have asked you here because of your personal commitment to this work, because of your thoughtfulness and because your voices are important voices. But we all have to remember that there are other voices as well. I have to ensure that those other people are heard. So we in the NLS have to be open, and we are open, to being spoken to about these issues by other people, by people who are not represented around this table.

...A UNIQUE MEETING

I think this has been a unique meeting. I'm heartened by it. Frankly, I'm quite thrilled by it. I have been encouraged and really touched by your willingness to speak openly and with conviction. I like passion in a conversation and we have had that. It has been important.

I have been impressed by the listening that has gone on too. That is part of it, is not it? A conversation is not just speaking, but it's listening. I think that this has been an illustration of the generosity of spirit and openness of mind that we all bring to this.

I have also been touched by the breadth of view expressed which goes beyond workplace and workforce literacy. The point was made by one of you about the need for us to think about this holistically and to realize that it is not just an economic issue.

... MORE THAN AN ECONOMIC ISSUE

It echoes my own concerns as I expressed them on the first day, and that is that we think about literacy as participation in the cultural life of the country and in the social life of the country and in the political life of the country. Because at this juncture, we need every citizen to participate fully in the life of our country, not only its economic life.

THANKS FOR THE ...

I want to thank everyone here. I want to thank each and everyone of you for accepting my invitation to talk about these matters. In particular, I want to thank Colleen Albiston and ABC Canada for being our hosts, and Southam for providing us with the space. I want to thank Sue Follinsbee for the work that she put into kicking this off on a thoughtful foot.

To Carol MacLeod, I want to echo what has already been said. I appreciate very much your able facilitation of this event and the thoughtful summaries you provided. You let me off the hook of having to provide the bulk of summaries.

I hope my colleagues won't mind, and I won't cause them to blush, when I say that Brigid Hayes, Marla Waltman Daschko and Adrian Papanek did superb work in thinking this through and organizing the event. I want to thank our translators and the technicians, because quite frankly, things that are very smooth and professional don't get noticed and often go unheralded. The translators have served us extraordinarily well and I appreciate that.

To conclude, finally, may I extend an open invitation to all of you to share your views with us on a continuing basis. As one of emphasized earlier, this is important. We not only welcome your views, we need them. The nature of this issue is evolutionary and our thinking has to evolve with it.

A TIME OF MASSIVE CHANGE...

We are in the midst of massive changes in this society and in this economy and nothing is fixed. So we have to continue to gather intelligence in order to be as effective as we can be and to be relevant to the work you are doing.

So as I said earlier, we were not looking for closure. It is not necessary. In fact, when you think about it, because of the ferment that we are in, closure, frankly, is not possible. So we should not waste our energies on that pursuit.

We will send you a report, however, capturing what we have discussed. What we have said is important. I ask you to circulate it as broadly as you can. We will make copies available to anyone interested. I think it should be addressed to whom it may concern. And I suspect it will concern many, many people.

So on behalf of my colleagues, and on my own behalf, thank you very much. God speed in your work and have a safe trip home.

IV

REFLECTIONS ON WORKFORCE/WORKPLACE LITERACY

Presented at the Policy Conversation on Workplace Literacy
January 22-24, 1995

Sue Folinsbee,
Director of Workplace Education
ABC CANADA

Reflections of Workforce/Workplace Literacy

Introduction

Hello friends and colleagues. When Brigid asked me to reflect on the whole area of workplace literacy, I didn't realize what a challenging and daunting task that would be -- to say something meaningful to such an illustrious group as this! I guess I am fortunate because how many times would I get to give my perspective for an extended period of time without being interrupted with dialogue or debate!

I use the term workforce/workplace literacy interchangeably with other terms such as workforce/workplace education or workforce/workplace basic skills to refer mainly to a continuum of needs in the areas of reading, writing, math, and oral communication recognizing that these educational areas are often interconnected with other skills. I am not using these terms to refer to job-specific or other skills training. I also acknowledge that much of the terminology we use can be problematic and that it is constantly evolving.

My reflections today represent my personal opinions only and my perspective is that of a practitioner and adult educator. My ideas have not been developed in a vacuum. They have been shaped by practical experience, conversations with many of you in the room (you might recognize some of them) as well as conversations with workers, employers, union leaders, educators and others across Canada, in the U.S. and in other countries like England and Australia. They have also been influenced by ethnographic research and other analytical perspectives. I believe I bring a unique perspective to the issue. In the last three years, through my work at ABC CANADA, I have been fortunate to work nationally with employees, unions, employers, educators and government. In addition, I'm connected to some strong networks in the U.S. and collaborated on some work there.

In the next few moments, I would to give a quick overview of what I see happening across Canada and then move into the issues that it seems to me we need to consider.

I would say that what characterizes workplace education in Canada is its rich diversity in philosophical orientations, regional and provincial infrastructures, approaches and solutions in looking at workforce/workplace education. We now have a track record of experience we can be proud of.

This rich variety which makes up the fabric of workforce/workplace education in Canada has, in many cases, allowed not only for the building of a more educated and skilled workforce and a response to a changing workplace, but also for a response to a rapidly changing world.

In the last several years in Canada, I believe we have been able to experiment, innovate and respond to a continuum of needs because we have not been hampered by restrictive funding policies that limit or narrowly define what workforce/workplace education should look like as has been the case in the U.S. As a result, we have been better able to respond to a diversity of needs and regional considerations.

Across the country, we can see exemplary programs and activities and many of the people who have initiated these are here in this room...

We see learning centres financed and set up on-site by employers and union counterparts where employees can drop in for help and choose from a smorgasbord of workplace education programs to meet their needs. We can see union training centres and trades training courses which have integrated basic skills at all levels to make programs more accessible to members and potential members. We can see employers who have developed effective programs for supervisors to help them in dealing with increasing paperwork. We see successful labour and employer-run workplace programs where workers instruct other workers. We can see programs and activities that respond to the needs of multicultural, multiracial workplaces...that focus not only workplace education programs but the systemic barriers that these workers face. We see innovative labour adjustment initiatives that involve communities working together to bridge basic skills initiatives to other training and hopefully to potential employment opportunities. We see emerging joint union-management industry level initiatives as well.

On a more macro level, we can see successful federal and provincial infrastructures which involve partnerships with government, business and labour to develop policies and practice to guide workplace education; unions negotiating workplace education into their collective agreements; employers and unions contributing money to basic skills education through training trust funds.

In addition, there are many employers, union leaders, government reps, educators and others who have advocated tirelessly on behalf of this issue.

What do successful initiatives like these have in common, if anything? I believe that despite different orientations, there are some common elements. I want to mention three common elements. The first one is partnerships.

Partnerships

Cooperation among the different stakeholders in the planning and implementation of workplace education initiatives and the belief on the part of these stakeholders that their goals are being met, I think is a key common

element. As part of this cooperation, I want to emphasize the importance of real worker involvement from the beginning and throughout an initiative. Connected to this idea is the idea that these programs are meeting the real needs as perceived not only by other stakeholders but by program participants themselves.

Respect

Secondly, I believe that respect is another common element across our successful programs. By respect, I mean using language and approaches that recognize that individuals coming to upgrade their reading, writing and other basic skills come not as deficits or empty vessels but as adults who have a range of skills, knowledge and abilities. In addition to this, respect means using a program planning process that leaves people with their dignity intact, that ensures them that their employment is not threatened; that provides them with an opportunity for success and learning that is meaningful.

Commitment

Thirdly, long-term commitment to workplace education is another common ingredient that these successful initiatives exemplify...the recognition that in the changing workplace and world, training and education, including basic skills education, needs to be an ongoing priority. These initiatives have had a champion or champions who have created a vision, built commitment, located financial resources and maintained interest.

Having acknowledged all the great work we have accomplished over the last five years, I think we need to look at the larger context for workplace education outside this small group to examine many critical issues that we face in the field all of which are interwoven and interconnected.

I know that these are issues that many of you are struggling with and working successfully to address.

The first issue I would like to talk about is commitment and awareness.

Commitment and Awareness

The overall commitment to workplace basic skills education in this country is abysmal! The National Training Survey[1] indicated that only 2% of training Canadian companies provided was for literacy. There is a serious lack of awareness out there as to the need to make a commitment to upgrade basic skills. On the other hand, we are constantly hearing the need for a better

[1] National Training Survey, 1991. Canadian Labour Market & Productivity Centre

educated, more highly skilled workforce. Although many labour organizations and medium -to-large employers have taken the lead on this issue, the activity in non-unionized workplaces, small businesses and isolated communities has been infinitesimal. I think we need to respectfully and realistically position this issue so that all stakeholders, particularly employers, unions and governments can more readily see what's in it for them. An ability to do this, means that this critical issue can continue to gain importance on the business, labour and government agendas.

Another critical issue is around expectations.

Expectations

Generally, I believe that worker basic skills and workplace education programs are expected to shoulder far too much of the responsibility for correcting a lagging economy, a particular industry, a workplace's viability to remain competitive or the specific problems facing a particular workplace. In fact, often when workplace programs are unable to fulfill those expectations, the tendency is to blame the workers.

I think the following quote from Glynda Hull, an American researcher is worth paying attention to even now. In her 1991 paper "Hearing other Voices: A Critical Assessment of Popular Views of Literacy and Work" she says and I quote:

'I will argue that the popular discourse of workplace literacy tends to underestimate and devalue human potential and mis-characterize literacy as a curative for problems that literacy alone cannot solve."

I think working to establish realistic goals after a careful needs assessment that involves all segments of the workforce can help ensure that expectations around workplace programs are in line with what they really can accomplish.

This connects with the issue of evaluation.

Evaluation

There is a cry to relate basic skills programs directly to improvements such as increased productivity, less absenteeism, improved safety and successful quality initiatives, etc. This kind of thinking I believe is both misleading and dangerous. In my experience, there are many factors which relate to these improvements, basic skills only being one factor. I do think, however, that we can find out changes in people's attitudes towards learning, whether they are participating more at work, whether they are taking other training or

applying for other jobs, how they do work differently and how programs have helped.

I don't think we have been very good at documenting and publicizing results. Better documentation in the future is necessary to ensure continued support from all stakeholders including politicians and policymakers. I believe that as long as we protect the integrity of the programs we support we will be protecting our interests and ensuring long-term commitment for our initiatives by conducting and publicizing results from evaluations. We will also be contributing to the big picture by building awareness with those who up till now have not seen the importance of workplace education.

Financial Resources for Literacy and Sustainability

In times of widespread fiscal restraint and social reform we will need to work hard to ensure that workforce literacy and literacy in general is a priority on the training and education agenda. This ties in with the last point on evaluation. There is a danger not only that scarce resources for literacy are used for higher-end skills training but also that literacy is positioned more heavily as an economic issue. This situation would promote the development of an underclass where those with the most need would have little or no access to basic education programs.

Hand in hand with ensuring there are financial resources for literacy, we also need to think more about long-term sustainability in terms of policies that ensure that workplace education programs are an accepted and integral part of a larger training and education continuum. So even when the champions move on, workplace programs will continue to grow and flourish.

A Vision for Workplace Education

Scarce resources I think may also encourage a more narrow thinking around workforce education to focus *only* on a discrete set of job-related basic skills. Although actually focusing on basic skills related to particular jobs may often be appropriate and necessary, I think it would be counter-productive to have it as an exclusive approach.

I have had the luxury of talking to employers across the country about their vision for the kind of workforce that is needed in the future. Many talk about employee empowerment-- someone who has the confidence to make decisions on their own, has a broader understanding of the whole business, someone who can learn new things and work with others. These new requirements are happening and will continue to happen within the context of major company culture shifts. Keeping a broad, diverse approach to workplace education would then prepare employees for a variety of new

work contexts while at the same time promoting fuller participation in a democratic society.

Many of our participant-centred workplace education programs, I believe are fostering these dual goals by building, as a first step, self-confidence, then critical thinking skills in tandem with reading, writing, math and other communication skills using both work-related and non-work-related materials as a starting point as chosen by participants. Participant-centred does not assume that individuals choose non-work related materials.

Nor does it assume that employer goals and business goals are not being met. I have worked with many employers who have clearly linked a participant-centred approach to their business goals.

I think we can also learn from the U.S. experience. Recently, 27 U.S. colleagues, many of whom I would consider leaders in the field, submitted a brief on recommendations for the U.S. National Workplace Literacy program. Their first recommendation stated that the Department should rethink the assumptions upon which the National Workplace Literacy Program is based; first that employee basic skills are a key determinant of productivity and that improving basic skills will have a positive impact on productivity; second that to improve basic skills people learn best by relating what they already know to the job-specific contexts in which they operate. In the brief they concluded that appropriate equipment, compensation, job-upgrading and communication and decision-making channels were other factors influencing productivity and that expecting a basic skills program to transform a workplace was unrealistic.

Furthermore, they stated that given seven years of experience, a new model should focus on a broader, more meaningful approach.

This leads nicely into the issue of the changing workplace.

The Changing Workplace

First, I think there are two paths where change is happening in the workplace:

1. Requirements are changing and the need for reading, writing, math and other skills is increasing.

2. Job requirements with reference to basic skills are actually decreasing, in some industries, leaving a portion of the work force in low skill dead-end jobs.

I think the issue of the changing workplace is an important one for those of us involved in workplace education who offer educational services to business and labour. Some people might feel that quality initiatives and the move to a high performance workplace is a way to humanize the workplace. I think we need to remember that this is an economic intervention and that many companies are in different stages of working towards change. Workplace programs, alone, cannot and will not transform a workplace. Sometimes there is the expectation that the work force needs to be empowered but in fact the decision-making structure has remained the same. The changing workplace may provide a window of opportunity to raise the level of awareness and action with respect to workplace education but I think we need to be cautious.

The Development of the Field

A critical element in ensuring the success of our workplace education initiatives are the individuals who instruct and coordinate programs at a local level.

These workplace instructors and coordinators are expected to have an amazing skills set in order to be successful. However, overall, financial compensation and benefits, working conditions and professional development opportunities are not in balance with the skills required. Ensuring better pay, better working conditions and more professional development opportunities can assist us in moving the field forward. I know that many efforts are being made to address this situation. Through these efforts, we will continue to attract and retain highly skilled, versatile people.

Principles of Good practice

The last issue I want to raise is that of principles of good practice. Many of these principles have already been referred to throughout this presentation. In my view principles of good practice include:

1. promoting workplace education as a respectful, empowerment model focused on where people are at, as opposed to a deficiency model which only talks about what people lack

2. building commitment and real partnerships with all stakeholders, recognizing that some have less power than others. Building commitment can happen by listening, understanding and documenting all perspectives through comprehensive needs assessments

3. developing realistic goals and a variety of solutions that are tailored specifically to the needs identified in a particular context; showing realistically where workplace education programs fit vis a vis other critical issues that need to be addressed

4. ensuring that meaningful evaluation strategies are developed before programs begin and that results and needed program improvements are documented.

5. ensuring that both the planning process and resulting programs and activities are inclusive and equitable in terms of the culturally and racially diverse workforces that make up the fabric of our workplaces and our country.

I think there is an inconsistency in good practice principles. In many cases there is a tendency to go with a quick fix, short term commitment without building needed stakeholder support, without properly understanding the needs from all perspectives and, in some cases, providing solutions before the needs have been identified.

Formalizing some flexible principles of good practice would build on the experience we have collectively acquired. Guidelines for those who are new to the issue would help ensure that high quality programs are initiated and maintained.

On that note, I would like to move towards a conclusion for this presentation. In the last five years we have gained a depth of experience and knowledge as well as a multitude of innovative and promising approaches to workplace education. These approaches have provided inspiration for our colleagues in other countries. I hope we will be able to maintain the diversity and creativity that has characterized our work in this country so far.

Through our diversity, I hope we can continue to contribute to a vision where people are not only better equipped to fully participate at work but are also able to more fully participate in their communities and as citizens in a democratic society. I look forward to lively conversations with all of you over the next several days.

Thank you!

End

V

SURVEYING THE LANDSCAPE OF WORKPLACE LITERACY

An Issue Paper to Support
the Policy Conversation on Workplace Literacy
January 22-24, 1995

Carol D. MacLeod, B.A., M.Ed.
Carold MacLeod & Associates

Surveying The Landscape Of Workplace Literacy

The Pre-Policy Conversation Survey

The National Literacy Secretariat (NLS) is at the crossroads of an exciting new era that is full of prospects and possibilities and is in the process of shaping strategic responses to these new circumstances.

Throughout their 15 months in office, the Government has consistently demonstrated that it considers literacy high on the list of national priorities. A revisioning of Canada's Social Programmes, along with other major policy initiatives, has created fresh opportunities to position literacy issues in the context of emerging public policy.

The idea of a *Policy Conversation* is unique and, as such, requires a word of explanation. It is a forum that affords an occasion for all parties to directly hear the distinct and diverse voices of those who champion workplace literacy. It is a lightly structured brainstorming session -- free from the need for consensus or decision making -- in which frank and open discussion is encouraged. The *Policy Conversation* is a creative process that will allow the NLS to gather intelligence as it moves to solidify its future direction.

Surveying the Landscape of Workplace Literacy will stimulate thinking about the past, present and future of workplace literacy before our face-to-face discussions. It was based on the viewpoints expressed in a sample of 17 surveys of participants in the conversation, as well as other stimuli. By design, this paper does not reflect a straight collation of the survey data. It flows from an analytical process that sought to define underlying themes yet echo the multi-dimensional experience within the single domain of workplace literacy.

The Issues: Past and Present

The NLS was formed in 1988 and immediately began funding first-time workplace literacy projects to a wide range of pioneering organizations. The advent of International Literacy Year in 1990 focused unprecedented public attention on literacy issues and the NLS gained a new profile in support of its mandate.

In retrospect, 1990 was a watershed year in which the seeds of awareness were firmly planted and cultivated among a wider audience. At the time, workplace literacy was a relatively new field with a limited body of applicable knowledge and practice. International Literacy Year serves as a natural benchmark to track the

evolution of issues over the past five years.

A Snapshot of 1990

Not surprisingly, many awareness-based issues were dominant in 1990. These ranged from definitive information about literacy and the scope of adult literacy in Canada to identifying and responding appropriately to workplace learning needs.

Stakeholders from all quarters struggled to: understand why literacy was even an issue; work through misconceptions and the residue of a deficiency model; define their role and responsibilities; and, forge partnerships. There was some evidence that public-sector training institutions resented private-sector involvement in training.

The central issue of how program delivery would be financially sustained over time surfaced in the planning process. Financial concerns were somewhat tempered by an overwhelming desire to get programs off the ground. One train of thought postured that too much emphasis was placed on awareness activities and not enough on core funding resulting in a lack of available full time literacy programming.

Generally, in 1990 workplace literacy was viewed as a social issue by Labour and as an economic issue by Business. Labour linked workplace literacy to empowerment, featuring worker rights and the capacity to fully participate in a democratic society. The notion of literacy as a human right was being advocated. Business linked workplace literacy to the need to train workers to participate in a competitive, high-skill, global economy and attract investment to Canada. In this context, upper level technical reading was identified as an issue.

A Snapshot of 1995

Presently, awareness issues and concerns about ongoing funding and program sustainability are still uppermost in the minds of many; however, the tone has become more crisis-like. The awareness angle is summed up as determining how to convey opportunities to workplace leaders (i.e., Labour, Business, Workers) in a way that influences their assessment of organizational priorities. Too many employers and unions still don't understand the complexity of the issue, nor do they take it seriously. There is tremendous competition for finite resources and literacy hasn't captured a share.

Sourcing stable, long-term funding to adequately create and sustain literacy programming is a challenge. The funding issue is characterized by frustration that the supply of literacy programming still does not meet the demand. Income support for full-time

literacy study is another financial consideration.

Strengthening the link between literacy and training has emerged as an issue. Two themes are forwarded: (i) basic skills upgrading as a bridge to ongoing skills training; and, (ii) integrating literacy into existing skills training programs.

A promising long-term approach to institutionalizing literacy activity is rooted in expanding the definition of skills training to include basic skills upgrading. Tapping into existing and potential training dollars as well as infrastructure is viewed as pragmatic.

There has been a great deal of public and private sector attention on training and an array of related public policy initiatives (e.g., retooling the UI system to support upside adjustment policies). Overall, there is a sense that literacy may be advanced in tandem with Canada's efforts to reconcile its training policy.

Other contemporary issues / concerns include:

- attention to structural issues that contribute to adult illiteracy (e.g., lack of applied learning in the K-12 system and adult education, high school dropout rate, etc.);
- impact of faster-paced technological change and the marginalization of less educated workers;
- increase in employer job requirements in a period of high unemployment as a strategy to avoid training employees;
- increase in training needs due to NAFTA and international competitiveness;
- getting and keeping good staff as well as material development.

Rating Canada's Progress Over the Last Five Years

Although a great deal of excellent work has been accomplished, Canada's workplace literacy report card is an indication of the enormous amount of work that remains to be done.

Only 29.5% of those surveyed indicated that they were satisfied with the progress that Canada has made over the last five years in addressing workplace literacy issues. A further 29.5% of those surveyed were unsatisfied and the outstanding 41% indicated that they were neither satisfied nor dissatisfied.

Some dissatisfaction comes from the fact that progress has not kept pace with the scope of the problem. This is aggravated by the spectre of a growing demand for basic skills upgrading due to

ongoing industrial restructuring. Related to this is the view that increased public awareness did not yield a corresponding increase in funding at higher levels. For example, most Human Resources Development offices (HRD) do not see basic level literacy as a valued training option. In Quebec, frustration results from the fact that funding for independent groups has been frozen since International Literacy Year.

The report card would improve if literacy was institutionalized and financed as an integrated component of workplace training. Noteworthy is the National Literacy Secretariat's move from Multiculturalism and Citizenship Canada to HRD. Those with a policy background suggest that this better positions the NLS to influence national training policy.

Role of the National Literacy Secretariat

There was an outpouring of positive support regarding the effectiveness of the NLS to this point in time.

The credibility of the NLS has grown over time. This is attributed to the flexible and non-bureaucratic approach adopted by the NLS as well as the competence and integrity of the staff.

Seed money provided by the NLS has resulted in significant research studies, promotional materials, and curriculum that would not otherwise have come to fruition. As a national organization it has acted as a resource to inform and advise provincial and community-based groups and is seen as the glue that holds diverse groups together. It is seen as working hard to effectively position literacy in federal public policy and is credited for putting literacy on the map in Canada.

With respect to the mandate of the NLS, some view the distinction between ABE and ESL programs as superficial. The emphasis on the partnership model -- the crux of the NLS workplace literacy strategy -- is considered by the majority to be very effective. An alternative viewpoint suggested that the NLS was too dependent on its partners and too reactive. The provinces and other partners created and delivered most of the work funded by the NLS, leaving the NLS dependent on what they brought to it. It was suggested that the NLS seize the agenda more proactively as it did in the national literacy survey.

Concerns regarding the policy of not providing NLS funding for program delivery were driven by the experience of

having projects discontinued due to lack of financing.

Lessons Along The Road

Experience is a wonderful teacher and the survey data yielded some valuable hindsight wisdom. This information is presented in rank order starting with the most frequently noted points:

1. Develop cooperative partnerships among all the stakeholders; programs won't work unless everyone is consulted and involved in the design and delivery. Students should have a say in what they want to learn and help generate curriculum material. Excellent progress can occur if all stakeholders are committed, principled, and value each others' contributions.

2. No single approach is the correct way. People need to be guided by principles and there are a diversity of ways in which workplace literacy can be operationalized.

3. Develop strategies to increase sustainability in the long term.

4. Employers and employees often don't have a clear idea of the skills they have and the skills needed.

5. There is a stigma to the term literacy -- use the word learning. Initiatives must be shown in a positive light not as deficiencies.

Good Practice

Is the field of workplace literacy characterized by a standard of good practice?

The survey responses range from a clear assessment that good practice is the norm to an equally clear indication that good practice is itself an issue.

On the positive side, it was felt that the concept of adult education dictates that choices of program material and delivery must accommodate different learning styles and be based on individual needs. Experience of practitioners and programs allowed for the conclusion that this fundamental concept is being applied to workplace literacy.

The experience of others indicated an absence of uniform standards and varying degrees of good practice often dependent on the motives of individuals or institutions. One individual noted that the field is characterized by the latest pet theory and lacks a set of consistent principles. There was a recognition that this is a developing field and that standards using typical bureaucratic models would not be as helpful as learning by doing.

Barriers to Enhancing Workplace Literacy

Gaining the commitment of workplace stakeholders remains a formidable barrier and is witnessed on all fronts: the reluctance of union leaders to put a high priority on literacy; business resistance to financing skills training generally and workplace literacy specifically; and, the devaluation felt by workers in need of basic skills upgrading.

The bleak economy instilled a survival mentality that drove training and literacy off the docket. The recurring theme of funding was also cast as a serious barrier to enhancing workplace literacy.

The survey data documented other barriers such as:

- the control exerted by the Federal Government without enough consultations with stakeholders;
- different pockets of people doing basic skills activities without talking to each other;
- reaching and mentoring newcomers to the field; and,
- the idea that literacy takes place in a single workplace does not serve industries with multiple locations, seasonal work, or remote locations.

Public Policy

What public policy measures would further your vision of workplace literacy?

Awareness

- A public commitment to lifelong learning is required along with a recognition that training is not the antithesis of quality education and that universities are not necessarily the site of the highest forms of learning. The promotion of basic skills as component of training.
- A concerted effort through Senator Fairbairn's office to give workplace literacy the proper attention it deserves. The promotion of workplace literacy as a positive opportunity as opposed to a deficit-based model.
- Continued promotion of definitive information about workplace literacy -- it is not only Level 1.
- Move literacy awareness into the communication age. Promotion of media-based models would help educators ride the information highway.
- Market success stories featuring the collaboration of stakeholders and partnerships.

Training Incentives

- Strong support was indicated for the general principle of providing incentives to business (financial or resources) for training and literacy. The use of expert consultants to assist companies address workplace literacy was favoured.
- Organizations that provide in-depth training/learning opportunities for their employees should be eligible for tax exemptions. Organizations that are not training their workforces to an acceptable level should be levied a substantial tax.
- Tax incentives to encourage corporate investment in training and literacy.
- An incentive system for individuals to upgrade.

NLS Mandate

- NLS must make more of a real effort to have sharing take place -- much of the information about approaches being used across the country is lost when the funding ends. There should be funding for sharing advise, ideas and academic studies.
- More employer commitment built into receiving public money. Criteria that includes inclusions of all partners, a needs assessment and real evaluation built into the process.
- Include language training as part of NLS mandate; new immigrants must be brought into our blended workplaces. Encourage dual responsibility for their own education, training, skills and literacy upgrading.
- Greater articulation of best practice guidelines.
- Allow for adequate direct funding to independent organizations. Long term partnership funding to add stability.
- A joint project with the United States and United Kingdom to demonstrate partnership building.

Influencing Federal Policy

- Develop a national policy for literacy.
- Amplified discussion of the positioning of training and literacy within the context of broader public policy agendas (e.g. social policy reform, welfare reform). Integration of literacy action into all Federal Government activities (e.g., prisons).

Impotence of Public Policy Measures

- Several people were not confident that public policy measures would have an impact given the massive cultural shift that must occur in thinking about training and literacy.

Conclusion

A variety of voices have already been heard and the tone confirms that others across Canada also share the enthusiasm and excitement that marks this crossroads.

The advance survey gauged a preliminary pulse of opinion from those who represent contemporary thinking in their milieu. This paper communicates some of the key points raised in the survey.

You are invited to bring this paper to life by fully articulating your viewpoints at our our Policy Conversation on January 22-24, 1995. The conversation has already begun, and our face-to-face discussions will be richer for it.

VI

PARTICIPANT QUESTIONNAIRE:

SURVEYING THE LANDSCAPE OF WORKPLACE LITERACY

January 1995

Instructions:

(i) Complete this survey by drawing on your unique experience and context as a workplace literacy advocate/practitioner. Allow us to hear your voice by responding to the questions and statements below. Your opinions will inform the issue paper that will be circulated prior to the Policy Conversation.

(ii) Forward the completed survey, by fax or mail, directly to the Facilitator by Friday, December 16, 1994:

Carol D. MacLeod, Facilitator
Workplace Literacy Policy Conversation
156 St. Patrick Street, Suite 5
Ottawa, ON K1N 5J8
Fax: (613) 562-3865

I. Participant Profile Information

1. Name: _____ 2. Province: _____

3. Organization: _____

4. What are your specific responsibilities with respect to workplace literacy?

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

5. What background knowledge and experience do you personally rely on the most when exercising your responsibilities?

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

II. The Issues: Past and Present

6. We are interested in identifying how the critical issues have evolved since International Literacy Year in 1990 when public awareness campaigns helped spur activity. Shifts will be tracked by comparing your perception of the most important issue in 1990 to your current perception of most important issue.

a) What issue was the most important to you during International Literacy Year in 1990?

b) What issue is presently the most important to you?

c) If there has been a shift, what reasons account for it? If there has not been a shift, what reasons account for it?

7. I am satisfied with the progress that Canada has made over the last five years in addressing workplace literacy issues. (check √ one)

☐	☐	☐	☐	☐
Very Unsatisfied	Unsatisfied	Neither Satisfied Nor Dissatisfied	Satisfied	Very Satisfied

8. Write a brief statement outlining the rationale for your selection in Question #7.

9. Discuss the role played by the National Literacy Secretariat to this point in time in terms of effectiveness.

III. Lessons Along the Road

10. What is the most important lesson that experience has taught you which you now integrate into your paradigm of workplace literacy?

11. The field of workplace literacy is characterized by a standard of good practice that informs program model choices as well as work at the practitioner level. (√ one)

☐ Strongly Disagree ☐ Disagree ☐ Neither Agree Nor Disagree ☐ Agree ☐ Strongly Agree

12. Write a brief statement outlining the rationale for your selection in Question #11.

IV. Mapping The Future

13. What is the biggest barrier to enhancing your workplace literacy efforts to date?

14. What public policy measures would further your vision of workplace literacy?

V. Comments

Does the Facilitator have your permission to contact you by phone to discuss your survey if any clarification is required? (check √one)

☐ **Yes** ☐ **No**

VIII

AGENDA:

Policy Conversation on Workplace and Workforce Literacy

January 22-24, 1995

Agenda

January 22, 1995

12:00 Noon	Buffet Lunch
	Setting the Context
1:00 - 1:15 p.m.	Introduction by James Page. An introduction to the concept and expectations of the Policy Conversation.
1:15 - 1:30 p.m.	Review of the agenda. An introduction to the processes that will guide our discussions.
1:30 - 2:30 p.m.	Introductory Exercise. An opportunity for the participants to share information about their background and expectations.
2:30 - 2:45 p.m.	Break
	The Past Tense
	The Opening Conversation: Surveying the Landscape of Workplace / Workforce Literacy.
2:45 - 3:15 p.m.	Presentation - *Reflections of Workplace / Workforce Literacy* by Sue Folinsbee.
3:15 - 4:30 p.m.	Informal Conversations. You will be given an opportunity to affirm your views in Ms. Folinsbee's presentation and the Issues Paper based on the advance survey of participants.
4:30 - 4:45 p.m.	Identification of contemporary themes that participants would like to table for the next morning's conversations in The Present Tense. Individuals will anonymously document important contemporary themes from their point of view and submit them to the facilitator.
5:00 p.m.	Reception

January 23, 1995

	The Present Tense
	Conversation #2: Contemporary Themes.
9:00 - 9:15 a.m.	Introduction. Participants will self select into one of four concurrent informal conversation groups; each group will discuss a different cluster of themes.

9:15 - 10:30 a.m.	Informal Conversations. Participants will identify the key ideas associated with their particular selection of contemporary themes and identify the gaps that they have experienced as these themes play out in their own milieu. Discussion Questions: • What are we doing right now? • What are the main themes of our work? • What are we not addressing?
10:30 - 10:45 a.m.	Break
10:45 - Noon	Formal Conversation. A public conversation stimulated by feedback on the key ideas and gaps underpinning the full range of themes discussed informally by all four groups.
Noon	Lunch

The Future Tense

Conversation #3: Guiding Principles for the Future.

1:00 - 1:15 p.m.	Introduction
1:15 - 2:30 p.m.	Informal Conversations. Like the foundation of a house, a set of guiding principles should be the base upon which workplace/workforce literacy grows and evolves. Each discussion group will be tasked with developing clearly articulated principles and voicing them at the formal conversation for broader discussion. Discussion Questions: • What principles are important to the future development of workplace/workforce literacy? • From what we have discovered, what opportunities, challenges, and impediments do we need to table in order to address the needs of our communities? • Where is the nexus? • How do we grapple with this together?
2:30 - 2:45 p.m.	Break
2:45 - 4:00 p.m.	Formal Conversation. A list of guiding principles that may be helpful in shaping the future of workplace/workforce literacy will provide the fodder for public scrutiny and discussion.
4:00 - 4:45 p.m.	Time allotted to deal with outstanding and/or impromptu conversations that the participants would like to initiate.
4:45 - 5:00 p.m.	The day in review.

January 24, 1995

The Future Tense

Conversation #4: Where do we want to be in 5 years? Where do we want to be in 10 years?

8:30 - 10:00 a.m. Informal Conversations. This is an opportunity for each participant to think aloud by voicing his/her medium-term and long-term vision of workplace/workforce literacy.

Discussion Questions:
- Where do we go from here?
- What kinds of activities need to be taken by Business, Government, Labour and community-based organizations?

10:00 - 10:15 a.m. Break

The Final Conversation: What Have We Learned?

10:15 - 11:30 a.m. Formal Conversation. An attempt to funnel our discussions into a common understanding of what we have learned. The participants are also invited to reflect on the future of policy conversations.

Discussion Questions:
- How do we work together to interact with the diverse range of partners involved in workplace/workforce literacy?
- What public policy measures will support literacy?
- How are learners best served within the context of technology?
- How do we encourage good practice and what are the elements of good practice?
- How do we change the landscape and what tools are needed to do so?

11:30 - 11:45 a.m. Closing remarks by James Page.

11:45- Noon Evaluation

Policy Conversation on Workplace/Workforce Literacy at a Glance

Sunday, January 22, 1995	*Monday, January 23, 1995*	*Tuesday, January 24, 1995*
A.M.	**A.M. The Present Tense** ***Conversation #2: Contemporary Themes*** 9:00 - 9:15 Introduction 9:15 - 10:30 Informal Conversations 10:30 - 10:45 Break 10:45 - 12:00 Formal Conversation	**A.M. The Future Tense** ***Conversation #4: Where do we want to be in 5 years? Where do we want to be in 10 years?*** 8:30 - 8:45 Introduction 8:45 - 10:00 Informal Conversations 10:00 - 10:15 Break ***The Final Conversation: What Have We Learned About Workplace/ Workforce Literacy ?*** 10:15- 11:30 Formal Conversation 11:30-11:44 Closing Remarks by James Page 11:45- 12:00 Evaluation
P.M. Setting the Context 1:00 - 1:15 Introduction by James Page 1:15 - 1:30 Review of Agenda 1:30 - 2:30 Introductory Exercise 2:30 - 2:45 Break **The Past Tense** ***The Opening Conversation: Surveying the Landscape of Workplace/Workforce Literacy*** 2:45- 3:15 Presentation - *Reflections on Workplace/Workforce Literacy* by Sue Folinsbee 3:15 - 4:30 Informal Conversations 4:30 - 4:45 Individual identification of contemporary themes. 4:45 - 5:00 The Day in Review	**P.M. The Future Tense** ***Conversation #3: Guiding Principles for the Future*** 1:00 - 1:15 Introduction 1:15 - 2:30 Informal Conversations 2:30 - 2:45 Break 2:45 - 4:00 Formal Conversation 4:00 - 4:45 Parking Lot Session 4:45 - 5:00 The Day in Review	

VIII

EVALUATION SUMMARY:

Policy Conversation on Workplace and Workforce Literacy

January 22-24, 1995

Workplace/Workforce Literacy Policy Conversation

January 22-24, 1995

This report is a tabulation of the evaluations completed anonymously by 23 participants. The number of times that a comment is reiterated by different people is noted in brackets before the comment.

1. Rate the dimensions of the Policy Conversation on a scale of 1 (low) to 10 (high) by circling a number on the scale to the right of each factor. (May not add up to 100% due to rounding.)

Pre-Conversation	*low*									*high*	
a) ***Surveying the Landscape*** *of Workplace Literacy* - Issues Paper by Carol MacLeod	1 0.0%	2 0.0%	3 0.0%	4 0.0%	5 0.0%	6 8.7%	7 13.0%	8 47.8%	9 13.%	10 13.%	NA 4.3%
b) ***Reflections on Workplace/Workforce Literacy*** - Presentation by Sue Folinsbee	1 0.0%	2 0.0%	3 0.0%	4 0.0%	5 0.0%	6 4.3%	7 4.3%	8 43.5%	9 34.8%	10 8.7%	NA 4.3%
The Conversation Processes											
c) Setting the Context & The Past Tense - Sunday Afternoon	1 0.0%	2 0.0%	3 4.3%	4 0.0%	5 0.0%	6 4.3%	7 30.4%	8 17.4%	9 39.1%	10 4.3%	NA 0.0%
d) The Present Tense - Monday Morning	1 0.0%	2 0.0%	3 0.0%	4 0.0%	5 0.0%	6 0.0%	7 26.1%	8 34.8%	9 34.8%	10 4.3%	NA 0.0%
e) The Future Tense - Monday Afternoon	1 0.0%	2 0.0%	3 4.3%	4 4.3%	5 0.0%	6 0.0%	7 0.0%	8 39.1%	9 43.5%	10 8.7%	NA 0.0%
f) The Future Tense - Tuesday Morning	1 0.0%	2 0.0%	3 4.3%	4 0.0%	5 0.0%	6 4.3%	7 0.0%	8 21.7%	9 47.8%	10 13.0%	NA 8.7%
Facilitation											
g) The Facilitator - Carol MacLeod	1 0.0%	2 0.0%	3 0.0%	4 0.0%	5 0.0%	6 4.3%	7 17.4%	8 26.1%	9 21.7%	10 30.4%	NA 0.0%

2. List two things that you liked most about the Policy Conversation

(12) - Open-ended, no consensus expected, we could follow our own interests.
(2) - Check your affiliations at the door.
- Respect, learning, practicality are the watchwords.
(2) - Pace - time for exploration and reflection of issues that were of interest to us, no hard and fast topics.
(3) - Small groups.
- Connections with the field.
- Contributing to the agenda.
- Great input and discussion.
- Generosity.
(7) - Good cross-section of participants and willingness to be thoughtful.
(3) - Open participation of the NLS staff and Director General, opportunity to speak openly.
(5) - Learning about other people's experience in all fields.
(3) - Meeting new people, colleagues, speaking informally.
(2) - Good format, very good facilitation.
- Liked the summaries at the end of the sessions.
(2) - Timing, I liked the Sunday start.
- Opportunity to gauge the opinions of others involved in the field of workplace literacy.
- Opportunity to have conversations with others who have had similar experience.
- Freedom to discuss with few restrictions.

3. List two things that you liked least about the Policy Conversation

(3) - Found the summaries far too long.
- Carol's summaries too closely mirrored our own formal session reporting, unnecessary.
- I hate summaries.
- Principles section of the agenda.
- Lack of clarity in articulating the policy direction.
- Small groups.
- No consensus.
- Unclarity as to goals of some sessions.
(3) - Narrowness of participants, imbalance in representation, ie. no voice for non-union or small business sector.
- Some anti-business and political bias evident, a bit tough on the private training sector who also have quite a success story that was overlooked because they weren't at the table.
- Lack of table water on Tuesday morning.
- Preception of group set-ups, although the groups were excellent.
- Lack of trust based on ignorance, important to know the circumstances that shape responses, people at the table have both provincial and national points of view.
- Large groups.
- Time - more needed.

- More space.
- Not so much a dislike - but I found the "past" and "present" led to a critical approach, we didn't seem to get positive or constructive until we got to the "future".
- Monday afternoon was 30 minutes too long.
- Perhaps we could have brought in a larger business component.
- Lack of plain language.
- In Toronto.
- Lack of opportunity to talk to people about their programs/models.

(7) - No comment.

4. What would you recommend as ways to improve Policy Conversations in the future?

(5) - Continue to use this procedure.
(2) - Cover specific topics on employee literacy, greater variety.
(3) - Have better representation from the workplace by inviting representatives of small business and more people from the non-unionized sector.
- Don't go so long on Day #2, people are tired and lack energy at about 4 o'clock.
- Make clearer connections between Conservation 4 & 5 -- Information discussed in #4 was lost when it came to #5. Spend time having people directly evaluate the process as a group for a few minutes at the end of each day and at the end of the session.
- Need greater background on what is happening in each province/labour program .
- More time for in-depth descriptions of provincial viewpoints/perspectives.
- Participation of "not yet a stakeholder" people.
- Continue to ensure stakeholders have the opportunity to voice their opinions.
- Three full days.
- Plain language.
- Steering committee with broader membership to help plan the next one.
- Involve a bit more from the grass roots.
- A better definition of the Workforce.
- We need "show and tell" at some level to better understand where people are coming from - As I write this thought I'm starting to question if it really is a need , more thought needed on this one.
- Inviting a couple adult learners to the table to respond to the question of "motivating" people to learn, why people are not accessing into existing programs in greater numbers, etc.

(2) - Build on all the good things you did for this one, have a conversation comparing good and bad.
(4) - No comment.

5. The last word is yours. Comments on the substance of our discussions.

- I will write a letter because it deserves greater thought. It was innovative, rewarding, exciting great for relationship building.

- Evenings free was a plus.

- Keep up the good work NLS.

- Great.

- Very valuable thoughts were expressed from all parts of Canada and all levels. There is a need for a network for these champions out there, the NLS could take this lead. Although the seed is planted there is a need for a plan for a continuum. The discussions went from the core of the subject all the way to the outer parameters, this was very enlightening.

- I really enjoyed the format and structure...there was a clear purpose and the meeting had enough structure to keep us moving and focused... at the same time, there was a flexibility regarding content of conversations.

- Very good ambiance - good mix of people.

- This meeting worked. The participants "clicked" in a very positive way. You need to analyze why it worked so this can be repeated. Institutes could work like this too.

- Hopefully our suggestions will strengthen the NLS mandate - we will also benefit because we need the NLS as much as the NLS needs us.

- Overall, a great exercise and confirmation of the creative power that comes from bringing a group like this together.

- I thought the process was excellent. At the beginning I noted that we were not responsible for setting policy. This allowed scope to seeing what others think without thinking of who they represent or who they are affiliated with.

- Should be repeated.

- Promote Canada-wide exchange of expertise.

- Invite more representatives from the workplace.

- I'm not sure the group adequately articulated the important role NLS has in being our voice. We have a message and it needs to be clearly spoken. NLS must influence the training policy of HRDC. You must also embed literacy into the learning culture which is evolving. You have another role in establishing and promoting good practice principles. You could also be a clearing house of information re programs, curricula, people (champions). Help us to maintain the passion.

- There was abundant frank discussion. The Facilitator was very accomplished which allowed the flow of ideas. Summaries were particularly effective in framing and reinforcing the discussion.

- Recognition that less than 20% of the private sector workforce is unionized. This imbalance can result in a criticism of the process - non union employers resent "union" made solutions. The NLS must not be seen as the handmaiden of labour. There still exists a real sensitivity in the literacy area. We need allies in resolving the problem - we must not create an image that all sectors cannot support.

- I like this evaluation form! The conference was well organized and structured just enough to stimulate conversation. My only disappointment was the lack of focus in Tuesday's morning meeting - our conversation became very political. While I see MCL as an important issue I feel "doing", "showing" and "demonstrating" is more effective at a grassroots level. Many Canadians are "fed-up" with government - rightly or wrongly. Government action speaks louder than words. I can't emphasize how much I appreciate NLS for showing leadership, caring about the issues and open to diversity. I had expected to come up with more specific suggestion for NLS. We do need resources even to network. Thanks.

- Fabulous - a wonderful opportunity. I would like to thank Jim Page, Brigid Hayes, Marla, Louise and Adrian for arranging this event. It was a wonderful experience, very insightful. Sometimes difficult to assimilate Formal Conversation statements based on informal conversation discussion.

- I leave this session recharged to face the challenges of the literacy movement. The conversation was as promised a fire-side discussion where views and perspectives were shared openly. I commend Carol for her facilitating skills and the NLS for affording us this opportunity. Thank you for an excellent session.

- The conversation was substantial and purposeful. I feel that we have been able to identify some important places were we can play a role (ABC Canada). Everything else I've already said at the conversation itself...need more time to reflect. Ask me in a week.

- In my opinion, the NLS must be a partner with business, a long-term partner. I have a problem with the current approach which seems to be a case-by-case approach. We have plenty of ideas for further developing our basic training method in our workplace. These ideas cannot be put into practice without partners such as the NLS. (P.S.Thank you for the recent partnership and financial assistance provided to Kraft.)

(6) - No comment.

IX

LIST OF PARTICIPANTS:

Policy Conversation on Workplace and Workforce Literacy

January 22-24, 1995

WORKPLACE/WORKFORCE LITERACY POLICY CONVERSATION
January 22 to 24, 1995 - Toronto, Ontario

PARTICIPANT LIST

Monsieur Denis Bellemare
Directeur de la formation et
du développement
Kraft General Foods Canada Inc.
8600, chemin Devonshire
Ville Mont-Royal (Québec)
H4P 2K9

Tel.: (514) 340-2681
Télécopieur: (514) 340-2242

Mr. Lloyd Campbell
Alberta Workplace Literacy Advisory
Committee
c/o Syncrude Canada Ltd.
P.O. 4023, Mail Drop 7090
Fort McMurray, Alberta
T9H 3H5

Tel.: (403) 790-3616
Fax: (403) 790-3606

Ms. Carolyn Dieleman
Manager, Language Training Programs
Alberta Advanced Education and Career
Development
10th Floor, Commerce Place
10155 - 102 Street
Edmonton, Alberta
T5J 4L5

Tel.: (403) 427-5624
Fax: (403) 422-1297

Ms. Pam Birkbeck
WEST Program Coordinator
Saskatchewan Federation of Labour
103 - 2709 12th Avenue
Regina, Saskatchewan
S4T 1J3

Tel.: (306) 924-8575
Fax: (306) 525-8960

Mr. Kingsley Cole
Administrator of Training
Operating Engineers Training
Institute of Ontario
R.R. #1, P.O. Box 636
Morrisburg, Ontario
K0C 1X0

Tel.: (613) 543-2911
Fax: (613) 543-4249

Ms. Ann Marie Downie
Manager, Literacy Section
Nova Scotia Department of Education
2021 Brunswick Street, 4th Floor
Halifax, Nova Scotia
B3J 2S9

Tel.: (902) 424-7573
Fax: (902) 424-0666

Ms. Sue Folinsbee
Workplace Consultant
ABC Canada
1450 Don Mills Road
Don Mills, Ontario
M3B 2X7

Tel.: (416) 442-2292
Fax: (416) 442-2293

Ms. Linda Gallant
Atlantic Regional Director
Canadian Labour Congress
2282 Mountain Road
Moncton, New Brunswick
E1G 1B4

Tel.: (506) 858-9350
Fax: (506) 858-9571

Ms. Wendy Johnston
Consultant
7 Neilly Drive
Enfield, Nova Scotia
B2T 1H1

Tel.: (902) 424-8955
Fax: (902) 424-0666

Monsieur Jean Claude Lavoie
Directeur
C.R.E.M.E. (Centre de recyclage et
d'employabilité de la main-d'oeuvre)
195, rue Belvédère Nord, 1er étage
Sherbrook (Québec)
J1H 4A7

Tel.: (819) 565-3544
Télécopieur: (819) 565-7270

Ms. Lynda Fownes
Manager
SKILLPLAN
4303 Canada Way
Burnaby, British Columbia
V5G 1J3

Tel.: (604) 526-8020
Fax: (604) 526-8070

Mr. Keith Gray
Vice President, Government Relations
Business Council of British Columbia
1050 West Pender Street, Suite 810
Vancouver, British Columbia
V6E 3S7

Tel.: (604) 684-3384
Fax: (604) 684-7957

Mr. Stan Jones
Consultant
Adult Literacy and Adult Education
14 Rockcliffe Way
Ottawa, Ontario
K1M 1B1

Tel.: (613) 745-7423
Fax: (613) 741-8039

Mr. Dwayne Leskewitch
Human Resources Administrator
MacMillan Bloedel Ltd.
925 West Georgia Street, 4th Floor
Vancouver, British Columbia
V6C 3L2

Tel.: (604) 661-8335
Fax: (604) 688-8256

Mr. John MacLaughlin
Program Coordinator
Preparatory Training
Metro Toronto Movement for Literacy
365 Bloor Street East, Suite 1003
Toronto, Ontario
M4W 3L4

Tel.: (416) 961-0979
Fax: (416) 961-8138

Mr. John Daniel O'Leary
President
Frontier College
35 Jackes Avenue
Toronto, Ontario
M4T 1E2

Tel.: (416) 923-3591
Fax: (416) 323-3522

Mr. Norm Semmens
Night Operations, Production
Department
Calgary Herald
215 - 16th Street South East
Calgary, Alberta
T2P 0W8

Tel.: (403) 235-7109
Fax: (403) 235-7379

Ms. Sue Turner
Manitoba Workplace Education
Manitoba Education and Training
185 Carlton Street, Room 417
Winnipeg, Manitoba
R3C 3J1

Tel.: (204) 945-1682
Fax: (204) 945-1792

Ms. Sande Minke
Workplace Literacy Coordinator
Ontario Training Adjustment Board
(OTAB)
285 Weber Street North
Waterloo, Ontario
N2J 3H8

Tel.: (519) 885-6366
Fax: (519) 571-6047

Ms. Carol Phillips
Executive Assistant to the President
Canadian Labour Congress
2841 Riverside Drive, 5th Floor
Ottawa, Ontario
K1V 8X7

Tel.: (613) 521-3400
Fax: (613) 521-4655

Mr. Maurice Taylor
Faculty of Education
University of Ottawa
145 Jean-Jacques Lussier
Ottawa, Ontario
K1N 6N5

Tel.: (613) 564-5439
Fax: (613) 564-9098

Ms. Jean Connon Unda
BEST Program
Ontario Federation of Labour
15 Gervais Drive
Don Mills, Ontario
M3C 1Y8

Tel.: (416) 441-2731
Fax: (416) 441-0722

Mr. Les Veale
Safety Director
IWA-Canada
Local 13567
1176 -8th Avenue
New Westminster, British Columbia
V3M 2R6

Tel.: (604) 521-1858
Fax: (604) 524-4681

Mr. Bill Woodrow
Director of Education
Canadian Federation of Labour
107 Sparks Street, Suite 300
Ottawa, Ontario
K1P 5B5

Tel.: (613) 234-4141
Fax: (613) 234-5188

FACILITATOR

Ms. Carol MacLeod
Carol MacLeod and Associates
156 St. Patrick Street, Suite 5
Ottawa, Ontario
K1N 5J8

Tel.: (613) 562-3938
Fax: (613) 562-3865

HOST PARTNER

Ms. Colleen Albiston
Executive Director
ABC Canada
1450 Don Mills Road
Don Mills, Ontario
M3B 2X7

Tel.: (416) 442-2292
Fax: (416) 442-2293

NATIONAL LITERACY SECRETARIAT PARTICIPANTS

Mr. James E. Page
Director General
National Literacy Secretariat
Human Resources Development Canada
15 Eddy Street
Ottawa, Ontario
K1A 1K5

Tel.: (819) 953-5460
Fax: (819) 953-8076

Ms. Louise Guertin
Director of Operations
National Literacy Secretariat
Human Resources Development Canada
15 Eddy Street
Ottawa, Ontario
K1A 1k5

Tel.: (819) 997-5713
Fax: (819) 953-8076

Ms. Marla Waltman Daschko
Senior Policy Officer
National Literacy Secretariat
Human Resources Development Canada
15 Eddy Street
Ottawa, Ontario
K1A 1K5

Tel.: (819) 953-5675
Fax: (819) 953-8076

Mr. Adrian Papanek
Policy and Program Officer
National Literacy Secretariat
Human Resources Development Canada
15 Eddy Street
Ottawa, Ontario
K1A 1K5

Tel.: (819) 953-5284
Fax: (819) 953-8076

Ms. Brigid Hayes
Program Consultant
National Literacy Secretariat
Human Resources Development Canada
15 Eddy Street
Ottawa, Ontario
K1A 1K5

Tel.: (819) 953-5568
Fax: (819) 953-8076

X

REVIEW OF NATIONAL LITERACY SECRETARIAT PROJECTS:

Policy Conversation on Workplace and Workforce Literacy

Brigid Hayes
Program Consultant
National Literacy Secretariat

REVIEW OF NLS PROJECTS

POLICY CONVERSATION ON WORKPLACE AND WORKFORCE LITERACY

BRIGID HAYES
PROGRAM CONSULTANT
NATIONAL LITERACY SECRETARIAT

As many of you around the table are familiar with our work in the area of workplace literacy, I will take just a brief time to summarize our activities.

What is in your kits is an interesting list of projects which we have funded. While the title says "Workplace Literacy/Projet d'alphabétisation en milieu du travail", it actually contains a few other projects which are business or labour projects. These projects are not necessarily workplace literacy projects but are enquiries around public awareness strategies and activities of that nature.

The National Literacy Secretariat has had, what it calls, a business-labour stream of funding for the last seven years. The overall strategy for this funding is to help create partnerships with the business and labour community and to implicate business and labour in the area of literacy. For the most part, business and labour have implicated themselves in the area of workplace literacy, although we have done quite a bit of work in the areas of general awareness and partnerships.

The National Literacy Secretariat does project funding, not ongoing delivery funding. This funding is provided in five areas: development of learning materials, increased access and outreach, information sharing, public awareness and research.

I think we have done quite well in terms of coverage. We have partnered with the major national labour federations as well as with provincial federations. We have worked with different business organizations, various consortia, as well as many of the provinces.

Just to give you a bit of a flavour of our activities:

In the area of awareness, for instance, we have been a longstanding partner with ABC Canada in their various awareness campaigns, including the most recent one, which is running in your newspaper now.

Recently, we have become a partner with a consortium of groups in British Columbia which SkillPlan is a part of, as well as with the Open Learning Agency and Literacy B.C., to try to put literacy on the agenda, to a greater extent, in British Columbia. We have partnered several awareness campaigns with our partner the Business Council of British Columbia.

We have done quite a bit of work in information exchange and sharing, and in sponsoring practitioner training institutes. The Atlantic provinces is one partner, as well as ABC and the Centre for Literacy nationally.

A conference which is coming up is the Western Provinces' Workplace Literacy Conference which will take place in early May 1995. We are a partner in this conference.

We have also spent some time trying to help people determine how to obtain access to literacy programs. We have worked with the carpenters, for instance, in how to break down barriers for women, members of minority groups and Aboriginal people to obtaining apprenticeships. It became clear, for example, that literacy was a barrier to the apprenticeship system.

We have worked with WEST, for instance, which has done some work in the area of trying to understand how to deliver literacy programming to Aboriginal clients.

Some of the work that we have undertaken in eastern Canada with the Fishermen, Food and Allied Workers' Union in fishing communities and with the retail gas dealers, dealt with trying to figure out how to bring workplace literacy to people in the most effective fashion.

We have done some research although not as much, I think, as some people would have liked. For example, we have supported some case studies in workplace literacy, of which another eight or so are underway. We also supported a study on Level 3 literacy of Canadians. These are people who read, but don't read well, many of whom are in the literacy programs.

I guess the largest area where we have spent a great deal of time in is learning materials. SkillPlan has done a lot of work looking at the basic skills requirements of various jobs. We have worked with plumbers. Also, many of the projects under the Manitoba Workplace Education Initiative have to do with curriculum and new models, and new ways of collaboration.

The projects that we have done with EAST and with BEST have supported ways developing models and learning materials.

Finally, we have a partnership with many of the provinces, Ontario, Nova Scotia, Manitoba, and Alberta. Saskatchewan has recently created a Workplace Literacy Consortium which we have helped kick start.

So while we have done a little bit of everything, nothing has been supported in a particularly organized fashion. I think that one of the things that we're looking forward to is to determine where we really need to go from here and how we can give a little bit more form to some of these activities. As a result, we're certainly all looking forward to listening to this conversation.

If anyone has any questions about particular projects, please feel free to ask me. For those of you whose projects were not mentioned in this recounting, please accept my apologies. I haven't mentioned your project because I was listing our activities from memory. Your work in this area is certainly acknowledged by your presence here today.

Thank you very much.

DIALOGUE DE POLITIQUE SUR L'ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL/DE LA MAIN-D'OEUVRE

du 22 au 24 janvier 1995 :
UN DOCUMENT DE SYNTHÈSE

National Literacy Secretariat
Secrétariat national à l'alphabétisation
Canada

BEST COPY AVAILABLE

DIALOGUE DE POLITIQUE SUR L'ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL/DE LA MAIN-D'OEUVRE

du 22 au 24 janvier 1995 :
UN DOCUMENT DE SYNTHÈSE

Publié par le Secrétariat national à l'alphabétisation
Ottawa (Ontario) K1A 1K5

Pour commander des exemplaires de ce rapport, communiquer le Secrétariat national à l'alphabétisation,
Ottawa (Ontario) K1A 1K5
Téléphone: (819) 953-5280
Télécopier:(819) 953-8076

An English version of this publication is available upon request

Gouvernement du Canada
Développement des ressources humaines

Government of Canada
Human Resources Development

Secrétariat national à l'alphabétisation
Ottawa (Ontario)
K1A 1K5
Tél: (819) 953-5280
Facsimilé: (819) 953-8076

National Literacy Secretariat
Ottawa, Ontario
K1A 1K5
Tel.: (819) 953-5280
Fax: (819) 953-8076

Juin 1995

Le Secrétariat national à l'alphabétisation est heureux de pouvoir vous remettre ce rapport concernant le dialogue de politique sur l'alphabétisation en milieu de travail/de la main-d'oeuvre, qui a eu lieu à Toronto du 22 au 24 janvier 1995.

Ce dialogue de politique a donné à un groupe d'intéressés l'occasion de partager avec le Secrétariat national à l'alphabétisation leurs espoirs et leurs préoccupations, de même que leurs idées et leurs points de vue sur diverses questions clés au sujet de l'alphabétisation en milieu de travail. Le dialogue de politique nous a tous permis de nous exprimer sans contrainte et sans obligation.

Cette publication est un recueil de plusieurs documents. Certains d'entre eux étaient disponibles lors du dialogue de politique, tandis que les autres ont été rédigés dans le but de résumer et de documenter le dialogue en soi. La section intitulée *Dialogue de politique sur l'alphabétisation en milieu de travail, hier, aujourd'hui et demain* est un guide sur notre dialogue et les idées qui ont été exprimées durant la rencontre. Le rapport contient les documents suivants :

I Secrétariat national à l'alphabétisation : dialogues de politique
II Dialogue de l'alphabétisation en milieu de travail, hier, aujourd'hui et demain
III Allocution de clôture : James E. Page, directeur général, Secrétariat national à l'alphabétisation
IV Réflections sur l'alphabétisation en milieu de travail/de la main-d'oeuvre : exposé présenté au Dialogue de politique sur l'alphabétisation en milieu de travail
V Tour d'horizon de l'alphabétisation en milieu de travail : Document de synthèse des participants : sommaire et analyse des réponses au questionnaire des participants
VI Questionnaire des participants
VII Programme
VIII Résumé des évaluations
IX Liste de participants
X Revue des projets du Secrétariat national à l'alphabétisation
XI Projets d'alphabétisation en milieu de travail : liste des projets financés par le SNA, 1988-1994

Nous espérons que vous trouverez ce rapport à la fois instructif et utile. Comme nous en avons discuté lors du dialogue de politique, c'est maintenant à vous de faire quelques-uns des prochains pas. Nous espérons que vous tiendrez vous-même des dialogues sur ce sujet, au sein de votre organisation et dans votre sphère de compétence, et que vous nous informerez des résultats de ces dialogues. Nous espérons que notre dialogue de politique et le présent rapport vous aideront à prendre position sur ces questions. Nous comptons bien poursuivre notre travail dans ce domaine, afin d'aider les Canadiens et les Canadiennes à promouvoir le développement de l'alphabétisation en milieu de travail dans notre pays.

N'hésitez pas à remettre un exemplaire de ce rapport à toute personne qui, selon vous, s'intéresse à l'alphabétisation en milieu de travail/de la main-d'oeuvre. Nous avons l'intention de distribuer ce rapport en version papier et en forme électronique via la BDAA (Banque de données en alphabétisation des adultes) et Alphacom (anciennement appelé CoSy - Réseau de communications en alphabétisation de l'Ontario).

Je veux remercier les personnes et les organismes suivants d'avoir contribué à la réussite du dialogue de politique sur l'alphabétisation en milieu de travail/de la main-d'oeuvre :

- ABC Canada, en particulier Colleen Albiston et Carolyn Gordon
- Southam Inc.
- Carol MacLeod
- Sue Folinsbee
- Joanne Godin, Words That Matter, Inc.
- The Prince Hotel, Toronto
- Bernard Deschênes, Trans-Script enr.
- StenoTran
- Nancy Brady
- les participants au dialogue de politique

En conclusion, le SNA espère que les documents contenus dans ce rapport vous seront utiles. Nous vous souhaitons du succès dans vos efforts dans le domaine de l'alphabétisation en milieu de travail/de la main d'oeuvre.

Je vous prie d'agréer mes meilleures salutations.

James E. Page
Directeur général

I

Le Secrétariat national à l'alphabétisation :

DIALOGUES DE POLITIQUE

INTRODUCTION

Le Secrétariat national à l'alphabétisation (SNA) a été créé en 1988. Il a pour mandat de faciliter la participation de tous les secteurs de la société aux efforts pour promouvoir l'alphabétisation au Canada. Le SNA a ainsi établi des liens productifs avec un grand nombre d'organismes gouvernementaux et non gouvernementaux. Il s'est attaché à encourager les institutions, les communautés et la population à reconnaître et à comprendre les questions et les préoccupations relatives à l'alphabétisation par divers moyens, notamment en offrant de l'aide financière.

Le SNA a deux volets de financement. Le premier volet est un **programme national** dans le cadre duquel le SNA offre un soutien à une multitude d'organismes nationaux et aux coalitions provinciales et territoriales d'alphabétisation. De plus, par la voie de ce programme, le SNA a créé des partenariats avec des organisations du milieu des affaires, des syndicats, des organismes non gouvernementaux oeuvrant dans d'autres domaines que celui de l'alphabétisation ainsi que d'autres groupes, afin de les encourager à faire un lien entre leur mission ou leur mandat particulier et les défis d'alphabétisation auxquels sont confrontés les Canadiens.

Le SNA a appuyé toutes sortes de différents projets. Par exemple, il a financé des travaux pour accroître la sensibilisation du public, élaborer divers genres de matériel didactique et stimuler la recherche sur les pratiques, les techniques d'évaluation et les méthodes de formation. Le SNA a aussi contribué au financement de l'Enquête sur les capacités de lecture et d'écriture utilisées quotidiennement, menée par Statistique Canada en 1989, et de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes, qui est en voie de réalisation.

Le deuxième volet de financement du SNA est un **programme fédéral-provincial/territorial**. Il s'agit d'un partenariat à frais partagés avec les gouvernements de toutes les provinces et des territoires dont le but est de répondre aux besoins régionaux ou locaux. En respectant leurs domaines de compétence respectifs et en unissant leurs efforts par la voie d'accords informels, les deux paliers de gouvernement ont appuyé ensemble une multitude d'importants projets et mesures d'alphabétisation destinés à répondre aux besoins des différentes communautés d'alphabétisation de tout le pays.

Il y a cinq genres de projets qui peuvent être financés par le SNA dans le cadre de l'un ou l'autre des volets de financement :

- l'élaboration de matériel didactique;
- le soutien de la recherche;
- l'amélioration de l'accès et de la participation;
- l'amélioration de la coordination et du partage d'information;
- l'accroissement de la sensibilisation du public.

Les travaux réalisés dans le cadre du **programme national** et du volet **fédéral-provincial/territorial** sont bien connus au sein de la communauté de l'alphabétisation. Durant les premières années de son existence, le SNA a mis en oeuvre un grand nombre de projets différents. Les partenariats établis par le SNA ont mené à de nombreuses réussites.

CONTEXTE ou «QUELLE EST LA SITUATION ACTUELLE DU SNA?»

En 1993, un nouveau gouvernement a pris le pouvoir à Ottawa. Le Premier ministre, lorsqu'il a annoncé la composition de son nouveau Cabinet, a nommé le leader du gouvernement au Sénat, la sénatrice Joyce Fairbairn, Ministre responsable de l'alphabétisation. Dans son discours du Trône et dans son premier budget, le gouvernement a souligné l'importance qu'il attache à l'alphabétisation. Comme il avait promis de le faire, il a rétabli le budget du SNA à son niveau initial.

Par ailleurs, le gouvernement a fait de l'alphabétisation l'un des thèmes de la **Stratégie du poisson de fond de l'Atlantique** et a confié au SNA la responsabilité d'administrer le budget de 10 millions de dollars, réparti sur une période de cinq ans, qu'il a affecté à cette fin. De plus, le **Programme d'équipes d'alphabétisation**, qui relevait auparavant de la Direction de l'emploi du ministère du Développement des ressources humaines, a été transféré au SNA.

Le gouvernement s'est donné un certain nombre de grandes priorités en matière de politique. L'une des plus importantes est la réforme des programmes sociaux du Canada. De plus, des activités de politique sont en cours dans les domaines suivants : la justice pénale et l'administration de la justice, les soins de santé, la politique culturelle, ainsi que l'élaboration et l'utilisation de nouvelles technologies d'information et de communication, notamment l'«autoroute électronique».
Le SNA est à une étape critique de son évolution, maintenant que son budget a été rétabli, qu'il a hérité de responsabilités additionnelles et qu'un ministre a été désigné responsable de l'alphabétisation. De plus, le SNA fait actuellement l'objet d'une évaluation de programme courante, ce qui offre une occasion utile de faire le point sur les réalisations accomplies jusqu'à ce jour. C'est pourquoi le moment est propice

pour examiner les futures orientations possibles du SNA et de réexaminer la situation des questions d'alphabétisation dans le contexte de l'élaboration des politiques d'intérêt public au niveau fédéral.

POURQUOI METTRE L'ACCENT SUR LA «POLITIQUE»?

L'un des principaux défis que doit relever le SNA est de déterminer quel est le meilleur moyen de situer les questions d'alphabétisation dans les débats actuels en matière de politique (en particulier ceux mentionnés plus haut) ainsi que dans les processus d'élaboration de politique et de conception de programme qui en résulteront immanquablement. Par conséquent, durant les «dialogues», nous voulons mettre l'accent sur la «politique» (c'est-à-dire les approches, les tactiques, les systèmes et les cadres), plutôt que sur la mise en oeuvre des programmes, les aspects techniques, les projets individuels ou la méthodologie. Nous nous concentrerons davantage sur ces éléments plus tard.

Évidemment, une politique ne peut s'élaborer en vase clos, sans tenir compte de facteurs tels que l'impact, l'intérêt public, la priorité et le choix. Si on examine les questions fondamentales que le gouvernement pose actuellement sur l'avenir d'une multitude de programmes sociaux et culturels, nous avons une occasion unique de faire progresser le dossier de l'alphabétisation.

Nous sommes donc à la recherche de conseils judicieux, de réflexions prudentes et d'idées sur les moyens à prendre pour faire avancer les questions d'alphabétisation. Nous voulons aussi favoriser une réflexion stratégique et astucieuse sur la meilleure façon de progresser sur plusieurs fronts importants et connexes.

POURQUOI DES «DIALOGUES» DE POLITIQUE?

L'une des leçons qui ont été tirées de l'existence du SNA depuis 1988 est l'importance de créer des partenariats et de prêter une grande attention aux intérêts et aux besoins de la communauté. Le SNA a toujours consulté étroitement la communauté et les autres intervenants du domaine. Pour favoriser ce processus, le SNA a décidé de créer son propre modèle : le dialogue de politique. Comme il a été mentionné, le SNA a appuyé une multitude d'initiatives de tous genres. Ce soutien a été profitable au domaine de l'alphabétisation, car il a encouragé l'expérimentation, la prise de risques et la créativité. Il est essentiel au SNA que cet esprit soit maintenu.

POURQUOI LE SNA ADOPTE-T-IL CETTE APPROCHE?

Il y a plusieurs raisons pour lesquelles le SNA propose cette initiative.

- Sur le plan des politiques d'intérêt public, les liens qui existent entre l'alphabétisation et les diverses priorités du gouvernement ont une importance capitale pour l'avenir du soutien offert au secteur de l'alphabétisation au niveau fédéral et pour le maintien de l'efficacité du rôle du SNA.

- Étant donné la visibilité que le gouvernement a donné à cette question, il est nécessaire de faire le point sur ce qui a été accompli et de déterminer où nous en sommes actuellement. Cela nous amène naturellement à examiner quelle orientation serait la plus convenable pour le domaine de l'alphabétisation et de quelle façon le SNA devrait se positionner pour apporter son soutien au domaine, à moyen et à long termes.

- Il est nécessaire d'avoir une discussion bien définie sur une gamme de questions et de thèmes importants reliés à l'alphabétisation. La notion d'un dialogue de politique sur un sujet ou un thème précis vise à faire progresser la réflexion sur l'évolution future des enjeux de l'alphabétisation par rapport aux thèmes choisis.

- Le premier dialogue de politique devrait établir un lien avec plusieurs des grands thèmes importants du programme d'action du gouvernement, mais aussi avec les intérêts actuels du domaine en général.

Sur la base de ces considérations, le SNA tiendra deux dialogues de politique au mois de janvier 1995. Les sujets de ces dialogues ont été choisis en raison de l'intérêt que le gouvernement accorde à la réforme de la sécurité sociale et à l'avenir de la technologie :

- **L'alphabétisation et les nouvelles technologies d'information et de communication;** et
- **L'alphabétisation en milieu de travail/de la main-d'oeuvre.**

COMMENT CES DIALOGUES DE POLITIQUE SERONT-ILS STRUCTURÉS?

[Nous vous présentons nos idées sur le processus au moment de la rédaction de ce document. Cependant, notre réflexion se poursuit et nous vous invitons à faire tout commentaire ou toute suggestion à ce propos. Cela ne veut pas dire que tiendrons compte de tous les commentaires qui seront faits. Ce ne sera peut-être pas possible.]

Chaque dialogue débutera par un exposé sur le but de la rencontre. Nous rédigerons aussi certains documents pour aider à stimuler la réflexion avant la rencontre. Selon le cas, cela comprendra un «document de réflexion», qui sera présenté par l'auteur du document, pour situer le dialogue dans son contexte. Dans d'autres cas, nous ferons préparer une «analyse de la documentation» comme document d'introduction. Dans tous les cas, avant la rencontre, nous ferons remplir un questionnaire à ceux qui ont accepté de participer pour obtenir leurs idées préliminaires sur la question à l'étude. Les commentaires de ces personnes seront résumés dans un document de synthèse qui sera distribué avant la rencontre et auquel sera joint un exemplaire du document de réflexion ou de l'analyse de la documentation.

Après la séance d'introduction, chaque dialogue sera divisé en trois parties distinctes : le «passé», le «présent» et le «futur». La séance du «passé» permettra aux participants de discuter des réalisations accomplies jusqu'à ce jour relativement au sujet ou au thème. La séance du «présent» sera une occasion de faire le point sur la situation actuelle du domaine. La séance du «futur», qui est évidemment le but principal de cet exercice, permettra aux participants de discuter de l'avenir et de dire de quelle façon ils croient que les organismes, y compris le SNA, devraient se positionner pour faire progresser le domaine en question.

Chacune de ces séances débutera par un «dialogue informel» pour briser la glace. Nous prévoyons qu'il y aura environ vingt participants à chaque rencontre. Ce groupe sera divisé en sous-groupes de cinq personnes qui se réuniront pour tenir un dialogue informel. Cela donnera aux participants l'occasion de faire connaissance et de s'exprimer librement au sein d'un petit groupe non structuré. Le «dialogue informel» sera suivi d'un «dialogue formel», soit une séance plénière, qui réunira tous les participants. Des services de traduction simultanée seront offerts durant les séances plénières.

QUELS RÉSULTATS ATTEND-ON DE CES DIALOGUES DE POLITIQUE?

D'abord et avant tout, les dialogues ont pour but de stimuler la réflexion, de mieux connaître les circonstances du passé et du présent et d'examiner les possibilités de l'avenir. Nous espérons que les participants accepteront de mettre de côté leurs

affiliations, afin de pouvoir contribuer librement et sans contrainte à la réflexion sur la question d'alphabétisation à l'étude.

Nous espérons que ce processus sera profitable à chacun et que tous les participants en retireront des connaissances qu'ils pourront étudier et mettre à profit.

Nous sommes à la recherche de renseignements sur les questions à l'étude. Chaque dialogue nous apportera des connaissances et de l'information qui seront intégrées à un processus plus vaste de consultation et de réflexion au sujet des futures orientations possibles du SNA.

Nous ne cherchons pas à obtenir un consensus et nous ne solliciterons aucune recommandation sur les politiques et les programmes futurs du SNA. Il ne s'agit pas d'une séance de prise de décisions ni d'un organe consultatif revêtu d'un quelconque caractère officiel. Ce n'est qu'un moyen parmi d'autres pour le SNA de sonder l'opinion et d'explorer les possibilités d'action.

Les résultats de chaque dialogue de politique seront très utiles à notre travail courant d'élaboration de politique. Un court document de synthèse du dialogue sera rédigé et offert en forme écrite et électronique à toute personne intéressée à en obtenir un exemplaire.

II

DIALOGUE DE POLITIQUE SUR L'ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL : HIER, AUJOURD'HUI ET DEMAIN

du 22 au 24 janvier 1995

Rapport préparé pour le
Secrétariat national à l'alphabétisation
par
Words That Matter Inc.
Joanne Godin

Dialogue de politique sur l'alphabétisation en milieu de travail, hier, aujourd'hui et demain

«Tous ceux qui s'occupent d'alphabétisation en milieu de travail ont aujourd'hui une occasion unique de réfléchir sur diverses questions clés. Nous ne sommes en quête ni d'un consensus ni de recommandations quant à nos politiques et programmes futurs. Le Secrétariat national à l'alphabétisation se veut un allié efficace, capable de vous aider à atteindre vos objectifs.

Notre dialogue au passé nous permettra de passer en revue les progrès réalisés jusqu'ici. Celui au présent fournira l'occasion de voir où nous en sommes et de cerner les principales questions auxquelles il nous faut trouver réponse. Notre dialogue au futur permettra à chacun de nous de suggérer des moyens par lesquels le Canada pourrait faire avancer l'alphabétisation à l'aide de la nouvelle technologie et des techniques connexes. »

—James E. Page
Directeur général
Secrétariat national à l'alphabétisation

Le fonctionnement de l'alphabétisation en milieu de travail...

Par le passé, les travailleurs de l'automobile ont instauré le congé d'études payé selon lequel l'employeur assumait le coût du temps de travail consacré à la formation de base. Celle-ci était sous la mainmise des syndicats et fonctionnait très bien. L'idée sous-jacente était de susciter l'amour de l'apprentissage. En plaçant les travailleurs dans un milieu plus accueillant, on espérait leur inculquer cet amour qui les amènerait à vouloir s'épanouir et à participer davantage à la vie de la société.

Aujourd'hui, une opinion répandue veut que ceux qui pourraient participer à un programme ne le trouvent pas acceptable s'il n'est pas intégré à autre chose. Je ne crois pas que ce soit vrai. Il y a d'autres façons d'éviter la stigmatisation laissée par les programmes de formation de base.

À l'avenir, si nous multiplions les règles et les obstacles, il sera plus difficile de convaincre les entreprises d'entreprendre de tels programmes. En insistant pour que ceux qui les coordonnent soient des formateurs agréés en ce domaine, nous nous fermerons probablement beaucoup de portes, en particulier celles de petites entreprises.

— Nous aimerions voir la collectivité des petites entreprises et le secteur non syndiqué s'engager dans cette voie par des réunions comme la présente ou par l'entremise de leur chambre de commerce. Les dirigeants de ces entreprises ont les mêmes préoccupations que les petits employeurs du secteur non syndiqué, et nous n'avons guère eu de succès lorsque nous avons dit : «allons, mettons-nous-y ensemble ».

— L'affectation d'un coordonnateur principal à un programme pourrait déroger au principe de la coordination partagée par le syndicat et la direction. Celle-ci doit se faire d'un commun accord de sorte que les deux parties continuent toujours d'améliorer le programme.

Pour ce qui est des programmes en milieu de travail, il est important de ne pas les restreindre aux seules personnes les plus faciles à recruter; il existe une foule d'obstacles à la participation des gens, selon leur sexe, leur condition de vie, leur niveau de pauvreté, leur race, leur langue et divers autres facteurs. Pour tous les programmes, il faut examiner les obstacles possibles et en assurer l'accessibilité pour tous.

Pour les programmes en milieu de travail, il faut examiner les obstacles qui risquent d'empêcher les gens de participer en raison de leur sexe, de leur condition de vie, de leur race ou de leur langue, ou encore de leur peu de moyens financiers ou de quelque autre facteur. Nous devons veiller à assurer une accessibilité universelle à ces programmes.

L'alphabétisation et la formation de base en milieu de travail

Aujourd'hui, nous valorisons les entreprises qui mettent l'accent sur la qualité totale, mais très peu celles qui se définissent comme des entreprises apprenantes.

L'«alphabétisation» est un mot à ne pas prononcer devant les candidats possibles en milieu de travail; il vaut mieux lui préférer des expressions comme «formation de base» ou «perfectionnement».

— En utilisant le terme «compétences essentielles», nous pouvons éviter de reléguer au tout dernier plan la formation de base. Le mot «essentiel» permet de modifier sans cesse ce qu'il faut employer dans une situation donnée; la notion de l'expression «de base» est appelée à changer et à s'élargir constamment. Nous avons constaté une évolution au cours des cinq dernières années. Nous devons échapper au danger de dire : «Oh!, c'est de base de sorte que ça se situe en deçà de la huitième ou de la troisième année».

Certains cours informatisés dits «cours d'alphabétisation» commencent au niveau secondaire mais sont considérés comme des programmes d'alphabétisation.

Les gens sont stressés dans leur milieu de travail par suite de la rapidité des changements technologiques; l'alphabétisation les aide à acquérir une faculté d'adaptation, outre les simples compétences de base; elle les aide à mieux se connaître de façon à faire face au changement et à prendre confiance en eux-mêmes. Même si l'alphabétisation s'enracine dans le milieu de travail, elle a des effets utiles sur l'employeur, les familles et les collectivités des intéressés.

— La notion des compétences de base est particulière à une situation donnée.
— L'alphabétisation en milieu de travail est un moyen d'apprendre à apprendre.
— Elle est un outil qui aide les travailleurs à participer pleinement à la main-d'oeuvre active et à améliorer la démocratie.
— La définition de formation de base devrait comprendre les notions de compétences tant exportables que polyvalentes.

À l'avenir, l'alphabétisation en milieu de travail/de la main-d'oeuvre devra avoir autant d'importance que tous les autres types de formation en milieu de travail et elle devra s'intégrer à l'ensemble de la formation; cependant, les besoins de l'apprenant et l'approche de celle-ci devront être différents de ceux qui ont trait aux autres formes d'apprentissage.

Il faut penser non seulement à la formation en cours d'emploi, mais également au perfectionnement professionnel. L'alphabétisation est-elle un aspect auquel il faut prêter attention en milieu de travail, non seulement en raison de ses rapports avec le rendement et la productivité des travailleurs, mais également parce qu'elle peut améliorer la mobilité et la croissance des intéressés dans ce milieu, ainsi que leur capacité de contribuer à l'entreprise qui les emploient et à d'autres?

Dans le futur milieu de travail, le niveau d'alphabétisation devra être plus élevé.

Employabilité et compétences de base...

Aujourd'hui, compte tenu de la conjoncture économique, un employeur responsable n'est pas celui qui peut garantir un emploi à vie, mais celui qui peut garantir l'employabilité.

Dans la conjoncture économique actuelle, un employeur responsable n'est pas celui qui peut garantir un emploi à vie, mais celui qui peut garantir l'employabilité.

— L'alphabétisation est un moyen d'aider les gens à conserver leur emploi et à demeurer employable. Voilà le lien entre la main-d'oeuvre et le milieu de travail. Ceux qui sont dans un milieu de travail et ceux qui font partie de la population active - qu'ils aient un emploi ou non - doivent être en mesure de demeurer employables.

Les programmes de placement sont désolants. J'ai conversé avec certains apprenants membres du conseil du Saskatchewan Literacy Network. L'un d'eux a suivi pendant deux ans un programme de formation professionnelle qu'on a jugé fructueux parce qu'il lui avait permis de trouver un emploi dans un restaurant local. L'intéressé, qui ne savait pas lire et travaillait comme cuisinier, ne pouvait déchiffrer les notes des serveurs et serveuses. Il perdit son emploi, ce qui le ramena à la case départ. Quel a donc été le bienfait du programme pour lui et pour la société?

— Deux des points forts des projets d'adaptation de la main-d'oeuvre sont l'observation au poste de travail et le placement. Avec Emploi Canada, nous avions un projet cofinancé pour le volet placement de notre programme d'adaptation de la main-d'oeuvre. Nous avons effectué une étude comparative des groupes et avons constaté que le niveau d'emploi de ceux qui étaient rattachés au volet placement était beaucoup plus bas que celui des personnes qui suivaient à plein temps des cours d'alphabétisation intensifs.

— Ce ne sont pas tous les programmes de formation de base dont la structure doive être liée à la formation permanente et à l'emploi, mais il devrait y en avoir, hors du milieu de travail, qui durent suffisamment longtemps et qui soient assez intensifs pour aider les intéressés à acquérir des compétences générales. En effet, si ceux-ci trouvent un emploi ou acquièrent une autre formation, ils pourront se tirer d'affaire. Trop de programmes de formation de base se donnent à temps partiel de sorte que ceux qui les suivent n'y trouvent pas la base dont ils ont besoin.

La formation préalable à l'emploi n'entre pas dans l'alphabétisation en milieu de travail. On croit, dans certaines provinces du moins, qu'il s'agit d'une seule et même chose et l'on dit : «nous sommes avec vous pour vous aider». Mais tel n'est pas le cas.

Il faut voir la chose dans l'optique d'une transition : transition vers la main-d'oeuvre active, capacité de conserver un emploi et de s'y épanouir, d'évoluer avec lui ou même d'en trouver un autre. Avec la notion d'un ensemble de compétences essentielles donnant aux intéressés la capacité de se tirer d'affaire, nous pouvons éliminer la distinction entre ceux qui ont un emploi et les autres, et parler de participation générale plutôt que d'une assez bonne capacité de coller à la vie économique de la collectivité.

L'enseignement...

Aujourd'hui, bon nombre de formateurs privés disent à Développement des ressources humaines Canada (DRHC) et à Emploi Canada : «nous pouvons offrir des cours d'alphabétisation et divers autres». Les gens devraient pouvoir concentrer leurs efforts sur l'alphabétisation uniquement. Cela ne veut pas dire qu'il faille négliger complètement les compétences menant à l'employabilité.

— Un formateur privé dira : «je peux faire passer une personne de la 4e à la 10e année en 16 semaines». ET un autre : «ce travail, je peux le faire en 14 semaines, tout en montrant Lotus 1-2-3». Invariablement, l'intéressé n'acquiert pas les compétences de base ou la compétence particulière enseignée en même temps.

La plupart des organisations s'occupent de produire un truc quelconque ou du pétrole, et non de donner des cours d'alphabétisation. Elles veulent que cette tâche soit laissée aux professionnels.

— Elles ont recourt à des formateurs provenant du milieu de travail pour donner la formation technique, mais pas pour l'alphabétisation. Celle-ci demeure entourée de mystère.

En Colombie-Britannique, nous avons amené des professeurs d'enseignement général de 12e année dans des milieux de travail spécialisés. Ils y ont passé cinq jours - un dans chaque milieu - à apprendre comment les mathématiques enseignées y étaient appliquées. Il est possible d'associer les enseignants de la maternelle à la 12e année dans des programmes de partenariat en milieu de travail.

— En Colombie-Britannique, des instructeurs du milieu de travail ont discuté, avec des professeurs d'enseignement général, des besoins des étudiants au moment de leur graduation. Cet échange entre enseignants de types différents a été très fructueux.

À l'avenir, l'enseignement par les pairs pourra être efficace, mais il faudra examiner les rapports entre le bénévole et le pair enseignant, l'instructeur rémunéré et l'enseignant professionnel rémunéré. Il existe un certain rapprochement et un certain écart entre les deux approches; il faudra examiner certaines préoccupations que suscitent chez les gens l'enseignement bénévole et celui par les pairs par rapport à l'enseignement professionnel. Ainsi, le Québec offre un crédit d'impôt pour l'enseignement donné par des professionnels rémunérés, mais non pour celui donné par des pairs.

— Le perfectionnement professionnel serait profitable pour les coordonnateurs de programmes. Si l'éducation permanente est importante, peut-être devrions-nous en établir un modèle.

— Nous devons examiner nos propres besoins de perfectionnement professionnel. Combien de praticiens et de champions ont consacré le temps et l'énergie voulus pour comprendre les incidences des nouvelles techniques sur l'alphabétisation en milieu de travail?

Les partenariats...

Aujourd'hui, nous savons que les partenariats doivent être volontaires et fondés sur la confiance et la confidentialité.

Quant aux partenariats, il n'existe pas de passe-partout. Nous devrons nous engager sciemment et volontairement dans ceux qui nous aident à atteindre notre objectif.

À l'avenir, il sera important de savoir discerner quelle forme de partenariat convient. Après en avoir arrêté les objectifs, au lieu d'imposer l'idée d'un partenariat passe-partout, nous devrons nous engager sciemment et volontairement dans des partenariats qui nous aident à atteindre nos objectifs.

— Nous devons reconnaître les tensions qui existent au sein des partenariats et les exprimer, au lieu de les taire ou de faire semblant qu'il y a consensus alors qu'il n'en est rien. Si nous tenons compte des intérêts et des objectifs différents des partenaires, les solutions et les façons de travailler seront réalistes et beaucoup plus efficaces.

— Chaque programme de partenariat doit être unique et conçu en fonction des besoins des seuls partenaires; les autres questions ne sont peut-être pas pertinentes.

Nous devons nous demander ce que nous pouvons faire par nous-mêmes ou en collaboration avec un groupe, une entreprise ou une organisation particulière pour que les programmes offerts soient profitables. Comment pouvons-nous tous collaborer plus efficacement au sein de partenariats plus vastes?

Recherche et évaluation...

Jusqu'ici, dans l'évaluation de l'alphabétisation en milieu de travail et des autres programmes de DRHC et de l'ancienne CEI, on avait tendance à mesurer les avantages immédiats en calculant le revenu annuel des participants. Bien entendu, il n'y en a généralement pas.

Aujourd'hui, nous devons nous demander comment régler les problèmes existants. Je ne sais si nous avons inventorié tous les moyens d'atteindre efficacement les gens qui ont besoin de notre aide. Je ne crois pas que nous puissions trouver ailleurs tellement d'idées nouvelles, ni que nous devions écarter du revers de la main les bonnes idées des autres parce que nous ne les avons pas imaginées nous-mêmes. Nous devrions retenir les meilleures, peu importe qui en est l'auteur ou quelle en est la provenance. Si elles valent mieux que ce que nous faisons, nous devrions en être au courant.

Tous les programmes intéressants ne sont peut-être pas le résultat d'un intérêt commun ou d'une perspective politique générale, mais ils *découlent bel et bien* d'une expérience partagée. Il est important que cette dernière s'exprime collectivement, peut-être dans des normes de qualité nationales. Si nous ne veillons pas à ce que les expériences valables soient assez générales pour que les gens puisse s'en inspirer, ceux-ci devront faire eux-mêmes leurs propres expériences et commettront des erreurs évitables. Cela n'avance à rien.

Nous avons besoin de recherches et de données parce que les gestionnaires veulent savoir ce que l'alphabétisation peut rapporter sur le plan de la productivité, des profits, de la main-d'oeuvre et du milieu de travail. Ils veulent également savoir quelles compétences polyvalentes pourront être acquises.

Nous devons faire avancer la cause de l'alphabétisation en milieu de travail en cernant les expériences communes de manière à permettre aux autres d'en tirer profit.

— Les évaluations sont importantes, car elles permettent de constater les résultats des programmes. Elles peuvent également être un moyen de faire accepter un programme si elles montrent qu'il est efficace dans tous les cas. Les évaluations devraient aider aux gens à savoir ce que peut donner un programme, et non susciter des attentes peu réalistes.

Nous devons comprendre quelques-unes des différences entre la recherche appliquée et la recherche pure, et prendre conscience que divers destinataires, par exemple l'industrie, les décisionnaires, les formateurs en milieu de travail et les praticiens, veulent obtenir de la recherche des fruits différents. Cela veut dire que nous devons recourir à divers types de recherches selon le genre de réponses recherchées.

— Les formules novatrices de recherche, comme la recherche participative et la recherche active, aideront à replacer dans leur contexte des phénomènes non quantifiables.
— Pour faire avancer la cause, nous avons besoin d'information et de recherches de base, ainsi que de statistiques précises.
— Nous avons fait beaucoup de recherche appliquée et il faut contrebalancer par la recherche pure.

Nous avons déterminé deux types importants de besoins à évaluer dans l'élaboration des programmes de formation de base : les besoins de l'organisation et ceux de la personne. Pour que ces évaluations soient efficaces, elles doivent être appuyées dès le début par les travailleurs et par les syndicats.

— L'évaluation des connaissances acquises doit être considérée comme une évaluation réelle et concrète de compétences polyvalentes particulières, et non comme un moyen de rehausser l'estime de soi. Nous avons à cet égard plus de questions que de réponses : est-ce uniquement une façon élégante de répéter le même vieux processus, ou est-ce un nouveau moyen de respecter le processus de l'éducation permanente et de favoriser une véritable culture de l'apprentissage qui ne repose pas toujours et uniquement sur les institutions?

Dans l'évaluation des programmes, nous devons être ouverts à toute une gamme d'objectifs. Nous espérons que les programmes de ce genre montreront aux intéressés comment apprendre, mais il n'est pas facile de déterminer si les compétences inculquées contribueront à l'éducation permanente et dans quelle mesure elles le feront.

— Nous devons penser aux contraintes de temps que suscite le fait d'évaluer les compétences des apprenants le dernier jour de leur participation au programme, au lieu de déterminer l'efficacité du programme à long terme.

À l'avenir, nous devrions chercher l'origine des problèmes. Les intéressés ont-ils besoin de plus d'aide parce qu'ils viennent d'un pays où leur situation économique était moins bonne? Notre système scolaire sert bien de nombreux étudiants, mais non certains autres, peut-être. Pourquoi en est-il ainsi? Peut-on remédier à la situation?

— En Colombie-Britannique, ainsi qu'à Toronto et dans certaines autres grandes villes où pullulent les immigrés, l'obstacle de la langue est évident et nuit à l'apprentissage. Les autorités de l'immigration doivent prendre conscience que les provinces ont besoin de fonds suffisants pour les programmes d'anglais, langue seconde afin que ceux-ci n'empiètent pas sur les crédits des autres programmes d'enseignement. Les écoles ont besoin que nous reconnaissions, outre leur rôle traditionnel d'enseignement, celui, très difficile, qu'elles jouent à l'égard de nombreux problèmes sociaux.

Si le Secrétariat national à l'alphabétisation refait l'inventaire des programmes d'alphabétisation en milieu de travail, il devrait l'étendre aux programmes parrainés par l'État et à ceux propres à l'entreprise, afin de favoriser un meilleur échange d'information et l'établissement de liens entre les secteurs.

— Un inventaire à jour des programmes d'alphabétisation en milieu de travail serait également utile; il devrait contenir des renseignements détaillés sur les divers types de programmes, sur leurs résultats et sur leurs destinataires, et préciser s'ils ont été évalués.

— Cet inventaire devrait en outre fournir des réponses à plusieurs questions : quelles sont les formules des divers programmes? Qui les dirige? Englobent-ils les travailleurs temporaires? Sont-ils offerts par des enseignants professionnels? Quelles sont leurs méthodes d'enseignement? Quel matériel utilisent-ils? Quel est leur nombre? De combien d'heures parle-t-on?

— Il serait utile de dresser l'inventaire du matériel offert. Pour les travailleurs de la santé de la Nouvelle-Écosse, il serait bon de savoir si, en Colombie-Britannique par exemple, on a élaboré un programme qui pourrait leur servir.

Nous devrions élargir notre optique et non pas seulement nous demander si les intéressés profitent des programmes d'alphabétisation; pour ce qui est des milieux de travail, nous devrions nous poser les questions suivantes : «en règle générale, les entreprises profitent-elles de ces programmes? Les avantages qu'elles en tirent sont-ils valables pour l'ensemble des entreprises? Sont-ils importants?» En ce qui à trait à la gestion de la qualité, les programmes d'alphabétisation permettent d'améliorer diverses choses, comme le temps de réponse aux plaintes des clients et la productivité des travailleurs.

Établissement d'un réseau pour l'alphabétisation en milieu de travail...

Aujourd'hui, la Base de données en alphabétisation des adultes (BDAA) est dotée d'un système de courrier électronique. Les coordonnateurs provinciaux de l'alphabétisation en milieu de travail ont tenu une conférence privée. Cependant, l'élément principal de la BDAA est son tableau d'affichage qui élimine en partie le bavardage et met l'accent sur les services, les ressources et l'information. Les Ontariens doivent s'abonner à la BDAA; ceux qui ne sont pas reliés à Internet doivent en outre assumer des frais d'utilisation en direct.

— C'est son dispositif d'établissement de conférences qui rend le réseau Cosy très utile dans ce domaine. Il permet en effet de regrouper des gens de différentes directions et d'insuffler une notion commune de notre engagement.

À l'avenir, nous aurons besoin d'un réseau national pour l'alphabétisation en milieu de travail, praticiens, syndiqués, gens d'affaires et autres étant regroupés dans un organisme cadre.

— La création d'un organe national spécialisé en alphabétisation n'est pas nécessairement une solution. Certaines activités nationales peuvent rassembler les gens, mais tous ceux qui s'occupent d'alphabétisation en milieu de travail peuvent être rattachés à un organisme local, provincial ou national. Nous devrions profiter d'occasions comme la

présente réunion pour trouver des moyens qui permettent à nos organismes de renforcer les programmes d'alphabétisation en milieu de travail.

— Il pourrait être utile de poursuivre les échanges de ce genre sur diverses questions. À cette fin, il n'est pas nécessaire de créer d'organisme national : il suffit d'avoir des plans précis, de l'initiative et des fonds. Nous devrions concevoir une petite infrastructure qui convienne à notre situation et à nos besoins. L'établissement d'une structure nouvelle pourrait accaparer des énergies qui peuvent être utilisées autrement.

Définition de l'alphabétisation...

Par le passé, on a fait l'erreur de tenter de faire accepter des notions de l'alphabétisation à des employeurs en situant cette activité et ses avantages sur le plan économique. Nous avons tôt fait de convenir que les facettes sociale et économique de l'alphabétisation ne devaient pas entrer en conflit mais plutôt être complémentaires.

Aujourd'hui, nous avons besoin, de l'alphabétisation, d'une définition claire qui nous permette d'en expliquer les implications au syndicat et à l'industrie et de les y associer.

Quand je pense commercialisation, je compte davantage responsabiliser les gens en matière d'alphabétisation que les convaincre à cette idée.

— Le monde syndical favorise la participation des syndicats à l'alphabétisation en milieu de travail, mais il considère cette activité comme une promotion de la participation et non d'un produit.

— La commercialisation concerne davantage les rapports qu'on est amené à entretenir lorsqu'on traite avec les gens d'affaires. Le terme «commercialisation» ne devrait pas définir ce que nous faisons en tant qu'éducateurs.

À l'avenir, l'alphabétisation ne devrait pas être plus étrangère mais plus intégrée aux autres aspects de la vie courante des gens; plus nous en faisons une spécialité nécessitant un agrément, plus nous l'enfermons dans un véritable ghetto. Nous devons trouver des moyens de l'intégrer au rôle des gens à l'intérieur et à l'extérieur de leur milieu de travail.

L'alphabétisation n'est pas uniquement une question unidimentionnelle, mais elle comporte de nombreux aspects, elle évolue et change et elle devient de plus en plus complexe. Nous devrons faire face à une foule de problèmes qui s'y rattachent. L'alphabétisation permettra aux gens de participer à la vie sociale, culturelle, politique et économique du pays.

— Dans les basses terres du Fraser, appelées Lower Mainland, on trouve beaucoup de gens - immigrés - qui suivent des cours d'anglais, langue seconde, dans les écoles, en milieu de travail ou là où l'on parle leur langue propre. Si nous voulons les assimiler et leur permettre d'être des Canadiens à part entière, nous devons considérer comme semblables les cours d'anglais langue seconde et l'alphabétisation. Un faible niveau d'alphabétisation et une mauvaise connaissance de la langue de la collectivité isolent les gens et les coupent du marché du travail.

Nécessité d'un dialogue...

Aujourd'hui, à en juger par leurs observations et leurs idées sur l'alphabétisation, certains fonctionnaires fédéraux assez haut placés dans le domaine de la formation ne voient pas les rapports qui existent entre cette dernière et la formation de base. Comment peut-on parvenir à mieux intégrer l'alphabétisation dans le mode de pensée de ceux qui arrêtent les orientations de la formation au Canada?

— Nous devons discuter des orientations relatives aux questions liées à l'alphabétisation dans divers ministères. Il faut considérer l'alphabétisation comme liée à la santé, à l'administration de la justice, à la formation et au perfectionnement de la main-d'oeuvre, ainsi qu'au réseau de la sécurité sociale. Il faut également la considérer comme une partie intégrante du programme gouvernemental des nouvelles techniques et de l'autoroute de l'information. La mission du Secrétariat national à l'alphabétisation consiste, entre autres, à amener divers éléments de l'administration gouvernementale à favoriser la compréhension des questions liées à l'alphabétisation ainsi que leur importance propre pour le travail des autres.

Les obstacles demeurent si nous ne dialoguons pas et si nous ne comprenons pas ce que les autres font. Ils s'évanouissent si nous nous donnons la peine d'écouter les autres et de comprendre leur orientation et leur point de vue. Il nous arrive de rejeter ce qu'ils font parce que nous n'en avons pas une idée globale. Si nous tenons d'autres dialogues aussi poussés que celui-ci, nous réussirons à mieux cerner les domaines où nous pourrons collaborer afin de faire avancer les choses. Autrement, les choses en resteront là.

— Un sondage mené auprès des syndicats et des gens d'affaires a permis de déterminer trois sources d'intérêt : pouvoir participer aux programmes existant en milieu de travail, établir des partenariats entre les gens d'affaires, les syndiqués et les éducateurs, et obtenir de l'information sur les programmes fructueux.

En ce qui concerne l'avenir, on ressent un urgent besoin de discuter, avec les concepteurs des programmes de formation, des moyens d'accroître sensiblement, d'ici cinq à dix ans, le nombre de ceux qui apprennent à lire en milieu de travail.

La politique publique...

Aujourd'hui, au Canada on a tendance, aux niveaux tant provincial que national, à proposer de percevoir des taxes ou de recourir à des mesures punitives pour promouvoir l'alphabétisation. C'est là la dernière chose à faire parce qu'il se trouve toujours beaucoup de gens capables de trouver des moyens d'échapper à n'importe quel règlement. On obtiendrait probablement de meilleurs résultats en recourant à des incitatifs *positifs*, comme l'octroi d'une aide financière ou de ressources.

— Au Québec, on étudie actuellement un projet qui obligerait les employeurs à consacrer à la formation 1 p. 100 de leur masse salariale. Voilà quelque chose que nous

pourrions examiner. Cependant, les entreprises préféreraient de beaucoup un crédit d'impôt à la formation à une nouvelle taxe qui ne ferait qu'alourdir leur fardeau fiscal.

— On a aussi proposé une autre formule obligatoire : «prestation d'un tel montant si vous êtes en formation, sinon, d'un montant inférieur». La plupart des éducateurs savent qu'on ne favorise pas l'apprentissage en forçant les gens à acquérir une formation.

Souvent, les ministères ne comprennent rien au monde syndical et certains ne font aucun effort pour que ses membres saisissent un peu ce qu'est l'alphabétisation en milieu de travail. Ils peuvent donc se tromper sur le point de départ, parler aux mauvaises personnes. Ils ne savent guère à qui s'adresser; ils entrent en communication avec les représentants syndicaux par l'entremise de l'employeur, et non du syndicat lui-même. De telles situations suscitent des problèmes dès le départ.

La politique de l'État semble infléchie par les impératifs économiques de l'apprentissage. Il faut plutôt continuer de s'attacher au travailleur, à la collectivité et à la société dans leur intégralité.

À l'avenir, tout programme de formation important, qu'il soit fédéral ou provincial, devrait comporter un volet alphabétisation. Au moins 10 p. 100 de la main-d'oeuvre est analphabète; le même pourcentage des crédits destinés à la formation devrait donc être consacré à l'alphabétisation. Autrement, le fossé ira s'élargissant entre travailleurs qualifiés et non qualifiés. Les changements de notre économie entraînent le déplacement d'un nombre disproportionné de ces derniers, de sorte qu'il y aurait lieu de s'attacher davantage à leur inculquer des compétences qui leur permettent de réintégrer le marché du travail.

Les exigences, les besoins et les compétences évoluent en matière d'alphabétisation. Il en est de même des besoins de la main-d'oeuvre et du marché du travail, de sorte que nous devons clarifier nos principes lorsque nous arrêtons nos objectifs.

— Nous avons besoin de principes suffisamment abstraits pour être valables dans l'ensemble, et suffisamment concrets pour être vraiment utiles à la conception des programmes.

Si l'on sépare alphabétisation de la main-d'oeuvre et alphabétisation en milieu de travail, on risque, avec toutes les compressions qui ont cours au niveau provincial et ailleurs, que la première soit considérée comme la responsabilité du secteur public et, la seconde, celle du secteur privé; à ce moment-là, on pourrait s'attendre que l'industrie et les syndicats financent leurs propres programmes. Ce serait alors vraiment sonner le glas de l'alphabétisation.

— À Toronto, le licenciement de 2 800 travailleurs dans l'industrie du vêtement et le secteur tertiaire permet d'entrevoir ce que sera la main-d'oeuvre de demain. Ces gens travaillaient dans les sous-sol, à la pièce et à titre individuel. Il existe aussi, à des niveaux plus élevés, des contractuels qui n'ont aucun lien avec un employeur

ordinaire, au sens courant du terme. Au cours des cinq à dix prochaines années, il faudra élargir la définition actuelle du marché du travail et de la main-d'oeuvre.

Selon les nouveaux technocrates, il s'est produit un changement radical de valeurs en ce qui a trait aux objectifs futurs. La politique semble tenir compte de besoins d'apprentissage qui sont liés de plus près à l'économie. Nous devons rappeler aux gens que nous ne sommes pas tenus d'adopter une approche trop pratique. Quelles que soient nos activités pratiques à l'égard du marché du travail, nous devons continuer de prôner d'autres valeurs que les seuls impératifs économiques. L'apprentissage gravite autour des divers aspects des travailleurs, de la collectivité et de la société.

— Si l'alphabétisation n'est pas financée en deçà d'un niveau donné, certains n'acquerront jamais les compétences de base dont ils ont terriblement besoin. En faire un droit est une chose, fournir l'occasion d'exercer ce droit en est un autre.
— L'alphabétisation aux niveaux inférieurs doit être maintenue; nous voulons des règles du jeu équitables de sorte que diverses entreprises - syndiquées ou non et de petite taille - puissent toutes participer. L'État devrait, par ses politiques, instaurer une structure permettant de rendre la chose possible et de la favoriser.
— Nous devons susciter une diversité complémentaire, et non concurrentielle, utilisant les fonds publics de manière à offrir des possibilités nouvelles aux travailleurs, à les servir mieux et à employer davantage les ressources de façon à ne pas rivaliser les uns avec les autres.

J'aimerais inviter le Secrétariat national à l'alphabétisation à maintenir sa flexibilité motivée à l'égard de l'élaboration de ses politiques. Il y a une différence entre flexibilité chaotique, adaptée aux besoins du moment, et flexibilité motivée. Celle-ci ne doit pas se perdre.

— Nous voulons que les programmes aient une certaine continuité : il faut éviter d'en mettre sur pied pour les abolir un an plus tard. Le rôle du Secrétariat national à l'alphabétisation est cependant de créer des programmes. Si l'on prévoit un financement pluriannuel à l'égard d'un modèle quinquennal et qu'un organisme doit renouveler sa demande, il n'y aura aucun nouveau programme durant ces cinq années, à moins d'obtenir des fonds d'ailleurs.

«Nous, du Secrétariat national à l'alphabétisation, devons intégrer ce que nous avons entendu ici à notre réflexion sur la manière d'élaborer nos politiques et nos approches. Si nous arrêtons une gamme définie de politiques, nous devons vous demander ce que vous en pensez, à vous et aux autres, afin de nous assurer d'être dans la bonne voie.»

—James E. Page

III

ALLOCUTION DE CLÔTURE :

Dialogue de politique sur l'alphabétisation en milieu de travail/de la main-d'oeuvre

du 22 au 24 janvier 1995

James E. Page
Directeur Général
Sécretariat national à l'alphabétisation

ALLOCUTION DE CLÔTURE

DIALOGUE DE POLITIQUE SUR L'ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL/DE LA MAIN-D'OEUVRE

JAMES E. PAGE
DIRECTEUR GÉNÉRAL
SECRÉTARIAT NATIONAL À L'ALPHABÉTISATION

... UN PROCESSUS SANS FIN

Tout d'abord, il est très important, à mon avis, de reconnaître que ce processus est vraiment sans fin, ininterrompu. Nous avons eu l'occasion d'entendre les opinions des niveaux national, régional et local. Nous venons de différentes régions du pays et en représentons quelque peu la diversité. Mais nous ne sommes qu'une poignée et beaucoup d'autres personnes ont un enjeu dans l'objet de nos discussions.

Aussi, représentez-vous cela comme un élément d'un processus que nous avons enclenché ensemble. Nous pouvons poursuivre cette collecte de renseignements chacun à notre façon, avec les collègues et la clientèle qui nous sont propres. Je vous encourage à le faire, car l'avenir de l'alphabétisation en milieu de travail et de la main-d'oeuvre n'est pas entre les mains du Secrétariat national à l'alphabétisation (SNA), mais entre les vôtres.

Il n'y a aucun projet ou étape précis à venir dont je doive vous entretenir maintenant. À mon avis, ce qui ressort de notre dialogue, et que je n'ai pas à résumer, puisque Carol MacLeod l'a déjà fait très habilement, c'est la série de thèmes que vous jugez importants, les principes que vous avez proposés comme piliers sur lesquels asseoir notre travail. Nous avons échangé quelques idées clés sur ce que l'alphabétisation en milieu de travail et de la main-d'oeuvre devraient être dans l'avenir, et pas nécessairement dans cinq ou dix ans, mais à court, à moyen et à long termes.

QUE RETIRERONS-NOUS DE CE DIALOGUE...?

Quelles idées retiendrai-je de tout ceci? Eh bien, la ferme conviction que l'alphabétisation en milieu de travail et de la main-d'oeuvre doivent occuper une place importante dans les travaux futurs du SNA. D'après ce que vient tout juste de dire l'un de nos collègues, j'ai le sentiment que notre action au sein du SNA vous a été utile, à vous, à vos collègues et à votre organisation. Nous maintiendrons ce cap. C'est là un véritable témoignage de la créativité et du dévouement à ce travail de la part de Brigid Hayes.

Je partirai en outre de ce dialogue avec la conviction que partenariats et alliances sont importants, eux aussi. Nous devons être souples à l'égard des partenariats et de la manière de les aborder.

De plus, je m'en irai convaincu que nous, au Secrétariat national à l'alphabétisation, devons nous fonder sur ce que nous avons entendu ici pour déterminer comment nos politiques futures et nos approches dans ce domaine doivent être façonnées. Et si nous élaborons une politique ou un ensemble bien arrêté d'approches, nous devons vous les exposer, à vous et à d'autres, pour savoir ce que vous en pensez et si nous avons atteint l'objectif visé - car nous sommes tous engagés dans la même cause.

Ensemble nous avons eu l'occasion unique «de réfléchir à cela (à l'alphabétisation de la main-d'oeuvre et en milieu de travail»). Comme le disait plus tôt l'un de vous, je crois que ce groupe a bien fonctionné. Il m'a été très utile, je crois. Je suis très heureux, car la réunion de Montréal a été bonne aussi. Cela en dit long sur le processus, sur l'importance d'une conversation intime qui offre l'occasion de réfléchir et d'approfondir les choses. Il ne faut pas sous-estimer un processus qui nous a permis de nous réunir et de mettre en commun sans aucune réserve le genre de conclusions auxquelles nous en sommes venus individuellement.

URGENCE ET OPPORTUNITÉ...

Comme le disait un participant ce matin, cette réunion arrive à la fois à un moment urgent et en temps opportun. Elle nous a apporté une nourriture et un rafraîchissement intellectuels et psychologiques, j'en suis convaincu. Nous avons parlé sans réticence, comme le disait plus tôt un collègue.

C'est très important, je crois, de pouvoir passer quelques jours avec des gens doués et dévoués qui croient en l'importance de ce que nous faisons et qui veulent scruter les problèmes à fond avec nous. C'est important pour moi, en tant que fonctionnaire, car je veux remplir le mieux possible mon rôle de conseiller auprès du ministre responsable de l'alphabétisation.

Pour reprendre les paroles de l'un d'entre vous, chacun peut, à sa façon, miser sur ce qui nous a été dit pour consolider notre propre pensée et celle de nos institutions, si diverses soient-elles, et assurer l'avenir de l'alphabétisation en milieu de travail et de la main-d'oeuvre, notre domaine. Celui-ci nous tient à coeur et nous voulons que ces efforts profitent aux Canadiens et aux Canadiennes.

SUSCITER D'AUTRES DISCUSSIONS...

Ce dialogue suscitera, un peu partout au pays, nous l'espérons, d'autres discussions dirigées par vous, comme la conférence sur la formation en milieu de travail, qui se tiendra au début de mai 1995 à Calgary, et d'autres formules mentionnées plus tôt. Peut-être pouvons-nous recourir à Internet et à d'autres outils et profiter d'autres rencontres pour poursuivre cet échange.

Nous espérons que cela se fera. Le partage d'idées et d'expériences doit entrer dans notre culture, la culture des gens à qui ce domaine tient à coeur.

Cette table est entourée d'un petit groupe d'élite, en fait, un groupe «choisi». Nous vous avons convoqués en raison de votre engagement personnel pour cette cause, de votre sérieux et de l'importance de vos opinions. Mais nous devons tous nous rappeler qu'il y a d'autres opinions aussi. Je dois veiller à ce qu'elles soient entendues. Nous, du SNA, devons être prêts, et nous le sommes, à entendre parler de ces questions par d'autres, par des gens non représentés autour de cette table.

... UNE RÉUNION UNIQUE

Cette réunion a été unique, à mon avis, et m'encourage. Elle me fait franchement plaisir. Votre volonté de parler ouvertement et avec conviction m'a stimulé et vraiment touché. J'aime les dialogues enflammés, et c'est ce que nous avons eu. C'est important.

J'ai été impressionné par l'écoute qui s'y est faite, aussi. Cela fait partie du dialogue, n'est-ce pas? Le dialogue ne consiste pas uniquement à parler, mais à écouter aussi. Cela illustre, je crois, la générosité et l'ouverture d'esprit de tous les participants.

Je suis aussi impressionné par la largeur de vue des opinions exprimées qui débordent l'alphabétisation en milieu de travail et de la main-d'oeuvre. L'un de vous a parlé de la nécessité de voir la chose comme un tout et de nous rendre compte que ce n'est pas uniquement une question économique.

... PLUS QU'UNE QUESTION ÉCONOMIQUE

Cela rejoint les préoccupations que j'ai moi-même exprimées le premier jour, soit l'importance de percevoir l'alphabétisation comme un moyen de participer à la vie culturelle, sociale et politique du pays. Car, à ce moment-ci, il faut que chaque citoyen puisse participer à tous les aspects de la vie du pays, et non seulement à la vie économique.

MERCI DE...

Je veux remercier tous et chacun de vous d'avoir accepté mon invitation à parler de ces questions. En particulier, je tiens à remercier Colleen Albiston et ABC Canada de nous avoir reçus, et Southam, de nous avoir fourni les locaux. Je veux exprimer ma reconnaissance à Sue Follinsbee du temps qu'elle a consacré à donner à cette rencontre un élan réfléchi.

À Carol MacLeod, je suis très reconnaissant de la façon très habile dont elle a animé la rencontre, comme on l'a dit plus tôt, et des résumés sérieux qu'elle m'a fournis, et notamment, de m'avoir épargné la tâche de préparer le gros de ces résumés.

J'espère que mes collègues ne m'en voudront pas et ne rougiront pas si je mentionne le travail superbe effectué par Brigid Hayes, Marla Waltman Daschko et Adrian Papanek dans l'organisation de cette rencontre. Je tiens à remercier nos traducteurs et nos techniciens car, honnêtement, les choses qui se déroulent sans aucun heurt et de façon professionnelle passent généralement inaperçues. Les traducteurs nous ont fourni un service extraordinaire que j'apprécie.

Enfin, permettez-moi d'inviter chacun de vous à partager constamment ses idées avec nous, car c'est important, comme on le mentionnait plus tôt. Non seulement nous apprécions vos idées, mais nous en avons besoin. La nature de cette question est évolutive, et notre pensée doit évoluer avec elle.

UN TEMPS DE CHANGEMENTS PROFONDS...

Notre société et notre économie subissent actuellement des changements profonds, et rien n'est stable. Aussi devons-nous continuer de recueillir de l'information pour être aussi efficaces que possible et vous être utiles dans votre travail.

Aussi, comme je le disais tout à l'heure, nous ne sommes pas en quête d'une solution finale : ce n'est pas nécessaire. En réalité, à bien y réfléchir, l'effervescence dans laquelle nous baignons rend impossible toute solution finale. Aussi devons-nous éviter de gaspiller nos énergies à en chercher une.

Nous vous enverrons cependant un résumé de nos discussions, car elles sont importantes. Je vous demanderais d'en faire une diffusion aussi vaste que possible. Nous en enverrons un exemplaire à tous les intéressés. Mais il faudrait le transmettre à tous ceux que la chose touche de près ou de loin, ce qui veut dire de très nombreuses personnes, je crois.

Au nom de mes collègues et en mon nom personnel, je vous remercie beaucoup. Bonne chance dans votre travail et bon retour à la maison.

IV

RÉFLEXIONS SUR L'ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL/DE LA MAIN-D'OEUVRE :

Exposé présenté au Dialogue de politique sur l'alphabétisation en milieu de travail

par
Sue Folinsbee
Directrice de l'éducation en milieu de travail
ABC CANADA

Réflexions sur l'alphabétisation en milieu de travail/de la main-d'oeuvre

Introduction

Chers amis et collègues. Lorsque Brigid m'a demandé d'examiner l'ensemble du domaine de l'alphabétisation en milieu de travail, je ne me suis pas rendu compte à quel point cette tâche serait exigeante et intimidante -- de dire quelque chose de valable à un groupe aussi illustre que celui-ci! Je suppose que je dois me compter chanceuse, car combien de fois ai-je l'occasion d'exposer mon point de vue pendant une période prolongée sans être interrompue par un dialogue ou un débat!

J'emploie l'expression alphabétisation en milieu de travail/de la main-d'oeuvre en alternance avec d'autres expressions telles que éducation en milieu de travail/de la main-d'oeuvre ou formation de base en milieu de travail/de la main-d'oeuvre pour désigner essentiellement un continuum de besoins en matière de lecture, d'écriture, de calcul et de communication orale, sans oublier que ces domaines éducatifs sont souvent reliés à d'autres compétences. Je n'emploie pas ces termes pour désigner la formation liée à un emploi particulier ou d'autres genres de formation professionnelle. Je reconnais aussi qu'une grande partie de la terminologie que nous employons peut poser des problèmes, car elle est en constante évolution.

Mes réflexions ne représentent que mon opinion personnelle et ma perspective est celle d'une praticienne et d'une éducatrice d'adultes. Mes idées n'ont pas été élaborées en vase clos. Elles ont été façonnées par une expérience pratique, par des discussions avec bon nombre des personnes dans cette salle (vous en reconnaîtrez peut-être quelques-unes) et par des conversations avec des travailleurs, des employeurs, des dirigeants syndicaux, des éducateurs et d'autres personnes partout au Canada, aux États-Unis et dans d'autres pays comme l'Angleterre et l'Australie. Mes idées ont aussi été influencées par des recherches ethnographiques et d'autres perspectives analytiques. Je crois être en mesure d'apporter une perspective unique à la question. Au cours des trois dernières années, grâce à mon travail à ABC CANADA, j'ai eu la chance de travailler avec des employés, des syndicats, des employeurs, des éducateurs et des représentants gouvernementaux à l'échelle nationale. De plus, je suis reliée à de puissants réseaux aux États-Unis et j'ai collaboré à certains travaux là-bas.

Au cours des prochaines minutes, je vous donnerai un bref aperçu de ce qui arrive partout au Canada avant de passer aux questions qu'il me semble nécessaire d'aborder.

Je dirais que ce qui caractérise l'alphabétisation en milieu de travail au Canada est la riche diversité des orientations philosophiques, des infrastructures régionales et provinciales, des approches et des solutions qui existent en matière d'éducation en milieu de travail. Nous disposons maintenant d'un bagage d'expérience dont nous avons lieu d'être fiers.

Cette riche variété qui sous-tend l'éducation en milieu de travail au Canada a, dans de nombreux cas, permis non seulement de bâtir une main-d'oeuvre plus instruite et qualifiée dans un milieu de travail en changement mais aussi de trouver des solutions dans un monde en constante évolution.

Au cours de ces dernières années, je crois qu'ici au Canada, nous avons été en mesure d'expérimenter, d'innover et de répondre à un continuum de besoins parce qu'il n'y avait pas de politique de financement restrictive pour limiter ou définir étroitement ce que devrait être l'éducation en milieu de travail comme ce fut le cas aux États-Unis. Par conséquent, nous avons été plus à même de répondre à toute une diversité de besoins et de tenir compte de multiples considérations régionales.

Partout au pays, il existe des programmes et des activités exemplaires qui ont vu le jour grâce à un grand nombre de personnes qui se trouvent ici dans cette salle...

Nous voyons des centres d'apprentissage financés et établis sur place par les employeurs et les syndicats où les employés peuvent aller pour obtenir de l'aide et choisir, parmi une gamme de programmes d'éducation en milieu de travail, celui qui répond le mieux à leurs besoins. Nous voyons des centres de formation syndicale et des cours d'apprentissage de métiers qui ont intégré des compétences de base à tous les niveaux pour rendre les programmes plus accessibles aux membres et aux membres éventuels. Nous voyons des employeurs qui ont mis sur pied des programmes efficaces à l'intention de leurs superviseurs pour les aider à composer avec une paperasserie toujours plus complexe. Nous voyons des programmes en milieu de travail dirigés conjointement par des syndicats et des employeurs où ce sont des travailleurs qui voient à la formation d'autres travailleurs. Nous voyons des programmes et des activités adaptés aux besoins de milieux de travail multiculturels et multiraciaux qui abordent non seulement la question de l'éducation, mais également les barrières systémiques auxquelles se heurtent ces travailleurs. Nous voyons des initiatives innovatrices d'adaptation de la main-d'oeuvre qui s'appuient sur la participation de communautés pour relier des initiatives de compétences de base à d'autres projets de formation et même à des possibilités éventuelles d'emploi. Nous voyons également poindre des initiatives syndicales-patronales dans le milieu industriel.

À un niveau plus global, nous voyons des infrastructures fédérales et provinciales qui s'appuient sur des partenariats avec le gouvernement, le monde des affaires et les syndicats et qui réussissent à élaborer des politiques et des moyens pratiques pour guider l'éducation en milieu de travail; nous voyons des syndicats qui négocient l'éducation en milieu de travail dans leurs conventions collectives; nous voyons des employeurs et des syndicats qui versent dans des fonds de fiducie pour la formation des sommes destinées à l'amélioration des compétences de base de la main-d'oeuvre.

En outre, nombreux sont les employeurs, les dirigeants syndicaux, les représentants du gouvernement, les éducateurs et les autres personnes qui se portent à la défense de cette cause.

Qu'est-ce que ces initiatives fructueuses ont en commun? Je crois que même si leurs orientations diffèrent, elles ont certains éléments en commun. J'en compte trois. Le premier est le partenariat.

Le partenariat

La collaboration entre les divers intervenants au niveau de la planification et de la mise en oeuvre des initiatives de formation en milieu de travail et la conviction chez ces intervenants que leurs objectifs sont atteints est un élément commun très important. Dans le cadre de cette collaboration, je tiens à souligner l'importance de la participation des vrais travailleurs du début à la fin d'une initiative. À cette idée se rattache le concept selon lequel ces programmes répondent aux besoins réels perçus non seulement par les autres intervenants mais par les participants aux programmes eux-mêmes.

Le respect

En deuxième lieu, je crois que le respect est un autre dénominateur commun de la réussite de nos programmes. Par respect, j'entends l'utilisation d'un langage et d'approches reconnaissant que les personnes désireuses d'améliorer leurs capacité de lecture, d'écriture et leurs autres compétences de base ne sont pas des personnes vides n'ayant que des lacunes mais bien des adultes qui ont à leur actif une diversité de compétences, de connaissances et d'aptitudes. En plus, le respect sous-entend l'utilisation d'un processus de planification de programme qui n'attaque pas les gens dans leur dignité, qui les rassure sur le maintien de leur emploi et qui leur donne une véritable chance d'apprendre et de réussir.

L'engagement

En troisième lieu, l'engagement à long terme à l'éducation en milieu de travail est un autre ingrédient qui revient dans les initiatives qui fonctionnent bien... la reconnaissance que dans un milieu de travail et un monde en constante évolution, la formation et l'éducation, y compris l'enseignement des compétences de base, doivent toujours être des priorités. Ces initiatives ont eu à l'origine un ou des champions qui ont su créer une vision, bâtir un engagement, rassembler des ressources financières et maintenir l'intérêt.

Maintenant que nous avons reconnu le travail gigantesque que nous avons effectué au cours des cinq dernières années, je crois que nous devons maintenant nous intéresser à l'éducation en milieu de travail dans un contexte plus large que notre petit groupe pour examiner les nombreuses questions cruciales auxquelles nous devons faire face dans le domaine, questions qui sont toutes étroitement liées.

Je sais que bon nombre d'entre vous sont aux prises avec ces questions et que vous réussissez à les régler.

La première question dont j'aimerais parler est l'engagement et la sensibilisation.

L'engagement et la sensibilisation

Dans notre pays, l'engagement général à l'éducation en milieu de travail est extraordinaire! L'Enquête nationale sur la formation[1] révèle que seulement 2 % de la formation dispensée par les compagnies canadiennes touche l'alphabétisation. Il y a de graves lacunes au niveau de la sensibilisation à la nécessité de s'engager à améliorer les compétences de base de la main-d'oeuvre. Par contre, on nous rebat constamment les oreilles de la nécessité d'avoir une main-d'oeuvre plus instruite, plus compétente. Même si de nombreux syndicats et employeurs ont ouvert la piste à cet égard, les activités dans les milieux de travail non syndiqués, les petites entreprises et les communautés isolées ont été infinitésimales. Je crois que, dans le respect et le réalisme, nous devons situer cette question afin que tous les intervenants, surtout les employeurs, les syndicats et les gouvernements, puissent voir plus facilement les bienfaits qu'ils peuvent en tirer. Si nous réussissons une telle démarche, cette question primordiale prendra de plus en plus d'importance dans les programmes des entreprises, des syndicats et des gouvernements.

Une autre question fort importante est la question des attentes.

Les attentes

De façon générale, je crois que l'on s'attend à tort à ce que les programmes de compétences de base pour les travailleurs et de formation en milieu de travail permettent de compenser pour une économie stagnante, de corriger un secteur industriel en particulier, d'assurer la viabilité d'un milieu de travail en vue du maintien de la concurrence ou de régler les problèmes particuliers à un milieu de travail donné. En fait, lorsque les programmes en milieu de travail ne réussissent pas à combler ces attentes, on a tendance à jeter le blâme sur les travailleurs.

Je crois que la citation suivante de Glynda Hull, une chercheuse américaine, a encore de la valeur aujourd'hui. Dans un article rédigé en 1991 et intitulé «Hearing other Voices: A Critical Assessment of Popular Views of Literacy and Work», elle a déclaré et je cite :

«Je dirai que le discours populaire de l'alphabétisation en milieu de travail tend à sous-estimer et à dévaluer le potentiel humain et à voir dans l'alphabétisation une panacée à des problèmes que l'alphabétisation ne peut à elle seule résoudre.» [traduction]

Il nous faut établir des objectifs réalistes à partir d'une évaluation sérieuse des besoins de tous les segments de la main-d'oeuvre pour nous assurer que les attentes nourries à l'endroit des programmes en milieu de travail sont vraiment réalistes.

---

[1]Enquête nationale sur la formation, 1991, Centre canadien du marché du travail et de la productivité

Ce qui nous amène à la question de l'évaluation.

L'évaluation

On voudrait toujours qu'il y ait un lien direct entre les programmes d'acquisition de compétences de base et l'amélioration de la productivité, la diminution du taux d'absentéisme, la sécurité et les initiatives d'amélioration de la qualité réussies, etc. Je crois que cette façon de penser est trompeuse et dangereuse. Selon mon expérience, un grand nombre de facteurs doivent se conjuguer pour donner lieu à de telles améliorations, les compétences de base n'en représentant qu'un seul. Je crois cependant que nous pouvons observer des changements au niveau des attitudes des gens face à l'apprentissage. Peut-être participent-ils davantage au travail, peut-être sont-ils inscrits à d'autres programmes de formation, peut-être présentent-ils des demandes d'emploi pour de nouveaux postes, ou encore peut-être ont-ils changé leur manière de travailler, et ce, grâce aux programmes.

Je ne crois pas que nous ayons vraiment réussi à documenter les résultats et à en faire la publicité. À l'avenir, nous devrons disposer d'une meilleure documentation pour nous assurer l'appui continu de tous les intervenants, y compris les politiciens et les responsables des politiques. Je crois que tant que nous protégerons l'intégrité des programmes que nous appuyons, nous protégerons nos intérêts et nous assurerons l'engagement à long terme pour nos initiatives en publiant les résultats de nos évaluations. Nous contribuerons ainsi à la cause de l'alphabétisation en sensibilisant ceux qui jusqu'ici n'ont pas reconnu l'importance de la formation en milieu de travail.

Ressources financières pour l'alphabétisation et maintien

En cette période de restrictions financières et de réforme sociale, nous devrons travailler dur pour que l'alphabétisation en milieu de travail et l'alphabétisation en général soient une priorité dans les programmes de formation et d'éducation. Cela rejoint la question de l'évaluation. Les faibles ressources consacrées à l'alphabétisation risquent non seulement d'être détournées vers une formation supérieure, mais l'alphabétisation risque de devenir davantage une question économique. Cette situation favoriserait le développement d'une sous-classe dans laquelle les personnes les plus nécessiteuses n'auraient que peu ou pas d'accès aux programmes de formation de base.

Il nous faut assurer des ressources financières pour l'alphabétisation, mais également penser davantage au maintien à long terme des programmes grâce à des politiques qui feront en sorte que les programmes d'éducation en milieu de travail seront considérés comme des éléments reconnus d'un programme de formation et de perfectionnement plus vaste. Donc, même si nos défenseurs passent à autre chose, les programmes en milieu de travail continueront de grandir et de prospérer.

Vision pour l'éducation en milieu de travail

Je crois que la rareté des ressources peut également nous encourager à réduire la formation en milieu de travail à un ensemble discret de compétences de base reliées à l'emploi. Même si le fait de se concentrer sur les compétences de base reliées à un emploi particulier peut souvent être approprié et nécessaire, je crois qu'il ne serait pas productif d'y voir une approche exclusive.

J'ai eu la chance de parler avec des employeurs des quatre coins du pays de leur vision de la main-d'oeuvre dont ils rêvent pour l'avenir. Un grand nombre ont parlé de l'habilitation de l'employé et recherchent quelqu'un qui a confiance dans ses décisions, qui a une meilleure connaissance de l'entreprise dans son ensemble, quelqu'un qui peut apprendre de nouvelles choses et travailler avec les autres. Ces nouvelles exigences sont déjà là et se multiplieront dans le contexte des nouvelles orientations culturelles des compagnies. En gardant une approche large et diversifiée pour la formation en milieu de travail, on préparerait donc les employés à une variété de nouveaux contextes de travail tout en encourageant leur participation à part entière dans une société démocratique.

Un grand nombre de nos programmes de formation en milieu de travail axés sur les participants permettent d'après moi d'atteindre ce double objectif en développant dans un premier temps la confiance en soi, puis, dans un deuxième temps, le sens critique par la lecture, l'écriture, les mathématiques et autres compétences en communication à l'aide d'outils reliés au travail et non reliés au travail comme point de départ, selon les préférences des participants. Ce n'est pas parce qu'un programme est axé sur les participants que ces derniers ne choisissent que du matériel non relié au travail.

Cela ne veut pas dire non plus que les objectifs de l'employeur et de l'entreprise ne sont pas atteints. J'ai travaillé avec de nombreux employeurs qui ont établi un lien clair entre une approche axée sur les participants et les objectifs de leur entreprise.

On peut également apprendre de l'expérience de nos voisins du sud. Dernièrement, vingt-sept collègues américains, dont un grand nombre sont des chefs de file dans le domaine, ont soumis des recommandations pour le programme national d'alphabétisation en milieu de travail. Leur première recommandation invitait le ministère à repenser les hypothèses sur lesquelles s'articule le programme national d'alphabétisation en milieu de travail; tout d'abord les compétences de base des employés constituent un facteur déterminant de la productivité et l'amélioration de ces compétences de base aura des répercussions positives sur la productivité; en deuxième lieu, pour améliorer leurs compétences de base, les gens apprennent mieux en établissant des rapports entre ce qu'ils savent déjà et les contextes particuliers à leur emploi. Dans leur document, ils ont conclu en disant que l'équipement approprié, la rémunération, la revalorisation des emplois, la communication et les réseaux décisionnels sont autant de facteurs qui influencent la productivité et qu'il est irréaliste de s'attendre à ce qu'un programme de perfectionnement des compétences de base permette de transformer un milieu de travail.

En outre, ils ont déclaré qu'après sept années d'expérience, un nouveau modèle devrait être créé qui s'articule sur une approche plus large et plus significative.

Ce qui m'amène à la question du milieu de travail en évolution.

Le milieu de travail en évolution

Tout d'abord, je crois que les changements dans le milieu de travail peuvent emprunter deux chemins différents :

1. Les exigences changent et la nécessité de lire, d'écrire, d'avoir des connaissances mathématiques et autres augmente.

2. Les exigences des postes en matière de compétences de base diminuent dans certaines industries, laissant une portion de la main-d'oeuvre dans des postes sans débouchés qui exigent de faibles compétences.

Je crois que la question du milieu de travail en évolution est importante pour ceux d'entre nous qui se consacrent à la formation en milieu de travail auprès des entreprises et des syndicats. Certains pourraient croire que les initiatives d'amélioration de la qualité et les démarches visant à rendre le milieu de travail très performant constituent des moyens d'humaniser le milieu de travail. Je crois qu'il faut nous rappeler qu'il s'agit d'une intervention économique et que de nombreuses compagnies se trouvent à différents stades de mise en place de tels changements. Les programmes en milieu de travail à eux seuls ne peuvent transformer un milieu de travail. Certains conviennent que la main-d'oeuvre doit être habilitée, mais dans les faits, la structure décisionnelle demeure la même. Le milieu de travail en évolution peut favoriser une plus grande conscientisation et donner lieu à un plus grand nombre d'initiatives en matière de formation en milieu de travail, mais je crois qu'il nous faut faire preuve de prudence.

Le développement du domaine

Le succès de nos initiatives de formation en milieu de travail est attribuable en grande partie aux personnes qui donnent la formation et coordonnent les programmes au niveau local.

On s'attend à ce que ces instructeurs et coordonnateurs aient des compétences extraordinaires pour réussir cette entreprise. Toutefois, la rémunération, les avantages, les conditions de travail et les possibilités de perfectionnement professionnel qu'on leur offre ne sont pas à la hauteur des compétences requises. Nous pourrons faire avancer les choses si nous réussissons à obtenir qu'ils soient mieux rémunérés, aient de meilleures conditions de travail et davantage de possibilités de perfectionnement professionnel. Je sais que de nombreux efforts sont déployés en ce sens. Grâce à ces efforts, nous continuerons d'attirer et de maintenir des personnes hautement qualifiées et polyvalentes.

Règles de l'art

La dernière question que je veux soulever est celle des règles de l'art. J'ai déjà parlé de plusieurs de ces règles dans mon exposé. À mon avis, les règles de l'art sont les suivantes :

1. promouvoir une éducation en milieu de travail qui s'inspire d'un modèle axé sur l'habilitation des gens, respectueux de leur bagage, et non pas d'un modèle axé sur leurs lacunes.

2. miser sur l'engagement et les vrais partenariats avec tous les intervenants, tout en reconnaissant que certains ont moins de pouvoir que d'autres. Un tel engagement se manifeste par l'écoute, la compréhension et la documentation de toutes les perspectives dans le cadre d'évaluations détaillées des besoins.

3. fixer des objectifs réalistes et élaborer une gamme de solutions conçues pour répondre aux besoins spécifiques dans un contexte particulier; montrer de façon réaliste la place que doivent occuper les programmes de formation en milieu de travail en fonction des autres questions importantes à régler.

4. s'assurer que des stratégies d'évaluation significatives sont mises au point avant le début des programmes et que les résultats et les améliorations nécessaires sont bien documentées.

5. s'assurer que le processus de planification ainsi que les programmes et activités qui en découlent sont équitables et tiennent compte de toutes les différentes cultures et races représentées dans la main-d'oeuvre, dans nos milieux de travail et dans notre pays.

Je crois qu'il y a une certaine incohérence au niveau des règles de l'art. Dans de nombreux cas, nous avons tendance à aller au plus court, à nous engager à court terme sans prévoir le soutien nécessaire aux intervenants, sans vraiment comprendre les besoins de toutes les perspectives et, dans certains cas, en proposant des solutions avant même que les besoins aient été cernés.

En officialisant certaines règles de l'art souples, nous bâtirons à partir de l'expérience que nous avons tous acquise. En donnant des lignes directrices aux nouveaux venus dans le milieu, nous pourrons assurer la mise en place et le maintien de programmes de grande qualité.

Pour conclure, je dirai que ces cinq dernières années nous ont permis d'acquérir une expérience et des connaissances approfondies. Nous avons expérimenté une multitude d'approches innovatrices et prometteuses en matière de formation en milieu de travail et ces approches ont su inspirer nos collègues d'autres pays du monde. J'espère que nous saurons conserver cette diversité et cette créativité qui ont caractérisé notre travail jusqu'ici.

Grâce à notre diversité, j'ose espérer que nous pourrons continuer de contribuer à cette vision d'un monde où les gens seront non seulement mieux équipés pour participer activement dans leur milieu de travail, mais également plus aptes à être des membres à part entière dans leurs communautés et des citoyens engagés dans une société démocratique. Je suis certaine que j'aurai des conversations très intéressantes avec vous tous au cours des prochains jours.

Merci!

Fin

V

TOUR D'HORIZON DE L'ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL/DE LA MAIN-D'OEUVRE :

Document de synthèse à l'appui du dialogue de politique sur l'alphabétisation en milieu de travail

par
Carol D. MacLeod, B.A., M.Ed.
Carol MacLeod & Associates

Tour d'horizon de l'alphabétisation en milieu de travail

Vue d'ensemble préalable au dialogue de politique

Le Secrétariat national à l'alphabétisation (SNA) se trouve au carrefour d'une nouvelle ère passionnante qui offre d'excellentes perspectives et possibilités d'avenir. Il est en voie de façonner des démarches stratégiques en réponse à ces nouvelles circonstances.

Depuis son arrivée au pouvoir il y a 15 mois, le gouvernement a continuellement démontré que l'alphabétisation figure au haut de sa liste de priorités nationales. Le réexamen des programmes sociaux du Canada et l'adoption d'autres importantes mesures gouvernementales ont créé de nouvelles possibilités pour situer les questions d'alphabétisation dans le contexte des politiques d'intérêt public naissantes.

L'idée d'un *dialogue de politique* est unique et, à ce titre, exige quelques explications. Il s'agit d'un forum qui offre à tous ses participants l'occasion d'entendre directement les vues distinctes et diverses de ceux et celles qui défendent la cause de l'alphabétisation en milieu de travail. C'est une séance de «remue-méninges» peu structurée -- où il n'y a aucun besoin d'établir un consensus ou de prendre des décisions -- qui vise à encourager la discussion franche et ouverte. Le *dialogue de politique* est un processus de créativité qui permettra au SNA de recueillir de l'information pour l'aider à consolider ses orientations futures.

Tour d'horizon de l'alphabétisation en milieu de travail a pour but de stimuler la réflexion sur le passé, le présent et l'avenir de l'alphabétisation en milieu de travail, avant la tenue de nos discussions face à face. Son contenu est basé sur les points de vue exprimés dans un sondage mené auprès d'un échantillon de 17 participants au dialogue et sur d'autres sources. Ce document n'est pas une simple compilation des résultats du sondage. Il est le fruit d'un processus analytique visant à définir les thèmes fondamentaux tout en reflétant l'expérience multidimensionnelle propre au domaine unique de l'alphabétisation en milieu de travail.

Les enjeux du passé et du présent

Dès sa création en 1988, le SNA a commencé à financer de nouveaux projets d'alphabétisation en milieu de travail entrepris par une multitude d'organismes pionniers. L'Année internationale de l'alphabétisation a fait converger l'attention du public sur les questions d'alphabétisation comme jamais auparavant, ce qui a permis de mettre en relief le SNA et son mandat.

Rédigé par Carol D. MacLeod, B.A., M.Ed.
Carol MacLeod & Associates

9 janvier 1995

En rétrospective, 1990 a été une année mémorable durant laquelle les semences de la sensibilisation ont été solidement jetées et cultivées auprès d'un vaste auditoire. Au même moment, l'alphabétisation en milieu de travail était un domaine relativement nouveau dont les connaissances et la pratique concrète étaient limitées. L'Année internationale de l'alphabétisation est un point de repère naturel pour suivre l'évolution des enjeux depuis les cinq dernières années.

Un coup d'oeil sur 1990

En 1990, de nombreuses questions de sensibilisation ont prédominé, ce qui n'est pas surprenant. Ces questions allaient de la diffusion d'information définitive sur l'alphabétisation et de l'ampleur de l'alphabétisation des adultes au Canada, jusqu'à la définition des besoins de formation en milieu de travail et des moyens à prendre pour y répondre adéquatement.

Les intervenants de tous les secteurs ont lutté pour : faire comprendre les raisons pour lesquelles l'alphabétisation devait être considérée comme un enjeu; faire disparaître les idées fausses et les restes d'un modèle de déficience; définir leurs rôles et responsabilités; et créer des partenariats. Il y a certaines raisons de croire que les établissements de formation du secteur public n'acceptaient pas que le secteur privé prenne part à des activités de formation.

La question fondamentale des moyens à prendre pour assurer le financement à long terme des programmes a fait surface durant le processus de planification. Les préoccupations d'ordre financier ont été quelque peu tempérées par un désir dominant d'établir des programmes. Certains ont fait valoir qu'on accordait trop d'importance aux activités de sensibilisation et pas assez au financement de base, créant ainsi un manque de programmes d'alphabétisation à temps plein.

De façon générale, en 1990, l'alphabétisation en milieu de travail était considérée comme une question sociale par les syndicats et comme une question économique par les entreprises. Pour les syndicats, l'alphabétisation était une question d'habilitation reliée aux droits des travailleurs et à la capacité de participer pleinement à une société démocratique. On faisait valoir que l'alphabétisation est un droit humain. Les entreprises associaient l'alphabétisation en milieu de travail au besoin de donner aux travailleurs la formation nécessaire pour oeuvrer dans un marché mondial, compétitif et hautement qualifié et à la nécessité d'attirer des investissements au Canada. Dans ce contexte, les capacités supérieures en lecture technique ont été définies comme un enjeu.

Un coup d'oeil sur 1995

À l'heure actuelle, les questions de sensibilisation et les préoccupations à l'égard du financement continu et du maintien des programmes sont toujours au premier plan des pensées de bien des gens; cependant, le ton est davantage celui d'une situation de crise. L'aspect de la sensibilisation consiste aujourd'hui à trouver des moyens d'informer les dirigeants du milieu de travail (c.-à-d. les syndicats, les entreprises, les travailleurs) des possibilités qui existent, de manière à influencer leur évaluation des priorités organisationnelles. Trop d'employeurs et de syndicats ne comprennent pas encore la complexité de la question et ne la prennent pas au sérieux. La concurrence pour les ressources limitées est énorme et l'alphabétisation n'a pas encore saisi sa part.

L'obtention d'un financement stable et à long terme pour pouvoir créer et maintenir des programmes d'alphabétisation adéquats représente un défi. La question du financement est caractérisée par le fait que l'offre de programmes d'alphabétisation ne répond pas encore à la demande, ce qui constitue une source de frustration. Un soutien du revenu pour ceux et celles qui suivent des cours d'alphabétisation à temps plein est une autre considération d'ordre financier.

Le renforcement du lien entre l'alphabétisation et la formation est devenu un enjeu. Deux thèmes ressortent : (i) l'amélioration des compétences de base comme complément à la formation professionnelle continue; et (ii) l'intégration de l'alphabétisation aux programmes de formation professionnelle existants.

L'élargissement de la définition de la formation professionnelle, de manière à inclure le perfectionnement des compétences de base, est une approche à long terme prometteuse vers l'institutionnalisation de l'alphabétisation. On considère qu'il est pragmatique d'exploiter les sources actuelles et éventuelles de financement de la formation.

Les secteurs public et privé ont prêté beaucoup d'attention à la formation et ont adopté une multitude de mesures d'intérêt public à cet égard (p. ex. remaniement du système d'assurance-chômage pour appuyer des politiques de rajustement à la hausse). Dans l'ensemble, on croit qu'il est possible de promouvoir l'alphabétisation en tandem avec les efforts déployés par le Canada pour réconcilier sa politique en matière de formation.

Voici des exemples d'autres enjeux et préoccupations contemporains :

* un intérêt à l'égard des questions structurelles qui contribuent à l'alphabétisation des adultes (p. ex. manque d'apprentissage appliqué dans le système K-12 et l'éducation des adultes, le taux de décrochage au niveau secondaire, etc.);

- l'impact de l'évolution technologique plus rapide et la marginalisation des travailleurs moins instruits;
- un accroissement des exigences professionnelles des employeurs durant une période de chômage élevé, comme stratégie pour éviter d'avoir à former des employés;
- un accroissement des besoins de formation découlant de l'ALENA et de la concurrence internationale;
- le recrutement et le maintien de bons employés et l'élaboration de matériel.

Évaluation des progrès du Canada au cours des cinq dernières années

Même si de grands progrès ont été accomplis, la fiche de rendement du Canada en matière d'alphabétisation en milieu de travail montre qu'il reste encore un énorme travail à faire.

Seulement 29,5 % des personnes interrrogées dans le cadre du sondage sont satisfaites des progrès que le Canada a accomplis au cours des cinq dernières années pour répondre aux questions d'alphabétisation en milieu de travail. Une autre tranche de 29,5 % des personnes interrogées sont insatisfaites et le reste, soit 41 %, ne sont ni satisfaites ni insatisfaites.

Dans une certaine mesure, l'insatisfaction provient du fait que les progrès n'ont pas été proportionnels à l'ampleur du problème. Cela est aggravé par le spectre d'un accroissement de la demande de perfectionnement des compétences de base dû à la restructuration industrielle continue. De plus, on considère que l'accroissement des mesures de sensibilisation du public n'ont pas abouti à une augmentation correspondante du financement aux niveaux supérieurs. Par exemple, la plupart des bureaux du ministère du Développement des ressources humaines (DRH) ne perçoivent pas l'alphabétisation de base comme une option de formation importante. Au Québec, le fait que le financement des organismes indépendants ait été gelé depuis l'Année internationale de l'alphabétisation est une source de frustration.

Les résultats seraient meilleurs si l'alphabétisation était institutionnalisée et financée en tant que composante des activités de formation en milieu de travail. Il convient de noter le transfert du Secrétariat national à l'alphabétisation du ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté au ministère du Développement des ressources humaines. Les personnes ayant de l'expérience en élaboration de politique soutiennent que le SNA est ainsi mieux situé pour influencer la politique nationale en matière de formation.

Le rôle du Secrétariat national à l'alphabétisation

Il y a une effusion d'appui positif à l'égard de l'efficacité du SNA jusqu'à ce jour.

La crédibilité du SNA s'est accrue avec le temps. Cela est attribuable à l'approche flexible et non bureaucratique adoptée par le SNA ainsi qu'à la compétence et à l'intégrité de son personnel.

Les fonds de démarrage fournis par le SNA ont permis de mener des études importantes, de publier des documents de promotion et de créer des programmes d'éducation qui n'auraient pas pu se réaliser autrement. Sur le plan national, le SNA a servi d'organisation-ressource qui a informé et conseillé les groupes provinciaux et communautaires; il est perçu comme le ciment qui lie une multitude d'organismes entre eux. On considère qu'il déploie de grands efforts pour situer efficacement l'alphabétisation dans le programme d'action du gouvernement fédéral et on lui attribue le mérite d'avoir fait connaître l'alphabétisation au Canada.

En ce qui concerne le mandat du SNA, certains considèrent que la distinction entre les programmes d'éducation de base des adultes et d'enseignement de langue seconde est superficielle. La majorité croit que la prépondérance accordée au modèle du partenariat – le fondement de la stratégie du SNA en matière d'alphabétisation en milieu de travail – est une approche très efficace. D'autres pensent que le SNA dépend trop de ses partenaires et agit de façon trop réactive. Les provinces et d'autres partenaires ont conçu et réalisé la plupart des activités financées par le SNA, ce qui rend le SNA dépendant de ce qu'il a contribué à ces activités. Certains ont suggéré que le SNA agisse de façon plus proactive à l'égard du programme d'action, comme il l'a fait dans le cas de l'enquête nationale sur l'alphabétisation.

Les préoccupations à l'égard de la politique de ne pas fournir au SNA le financement nécessaire à l'exécution des programmes émanent de la crainte que des projets soient abandonnés en raison d'une insuffisance de fonds.

Les leçons apprises

L'expérience est la meilleure façon d'apprendre et les résultats du sondage ont permis de dégager d'excellentes leçons à posteriori. Ces renseignements sont présentés par ordre de grandeur, en commençant par les points soulevés le plus fréquemment :

1. Créer des partenariats entre tous les intervenants; les programmes ne pourront fonctionner à moins que chacun soit consulté et que tous puissent participer à leur conception et à leur exécution. Les étudiants devraient avoir leur mot à dire dans ce qu'ils veulent apprendre et contribuer à l'élaboration des programmes d'études. De grands progrès pourront être faits si tous les intervenants témoignent leur engagement, sont régis par des principes et attachent de l'importance à la contribution de chacun.

2. Aucune approche unique n'est la bonne. Les gens ont besoin d'être guidés par des principes et il y a toutes sortes de façons de concrétiser l'alphabétisation en milieu de travail.

3. Élaborer des stratégies pour accroître la viabilité à long terme.

4. Dans bien des cas, les employeurs et les employés ne reconnaissent pas clairement les compétences qu'ils possèdent et celles dont ils ont besoin.

5. Le terme *alphabétisation* est marqué d'un stigmate – il faut plutôt employer le terme *apprentissage*. Les initiatives doivent être présentées de manière positive et non pas comme des déficiences.

Les règles de l'art

Le domaine de l'alphabétisation en milieu de travail est-il caractérisé par des règles de l'art?

Les résultats du sondage sont variés : certains prétendent fermement que les règles de l'art sont la norme, tandis que d'autres soutiennent avec autant de fermeté que les règles de l'art constituent elles-mêmes un enjeu.

Du côté positif, on estime que le concept de l'éducation des adultes oblige à faire des choix à l'égard du contenu et de l'exécution des programmes qui tiennent compte des différents styles d'apprentissage et qui sont basés sur les besoins individuels. L'expérience des éducateurs et des programmes a permis de déduire que ce concept fondamental est appliqué à l'alphabétisation en milieu de travail.

Rédigé par Carol D. MacLeod, B.A., M.Ed.
Carol MacLeod & Associates

9 janvier 1995

Selon l'expérience d'autres personnes, il n'existe pas de normes unifiées et les règles de l'art sont appliquées de façon variable, souvent en fonction des motifs des éducateurs ou des établissements d'enseignement. L'une des personnes interrogées a fait valoir que le domaine est caractérisé par la théorie favorite en vogue et qu'il n'y a pas d'ensemble de principes uniformes. On reconnaît que le domaine est en développement et que l'adoption de normes basées sur des modèles bureaucratiques typiques ne serait pas aussi utile que l'expérience pratique.

Les obstacles à l'intensification des activités d'alphabétisation en milieu de travail

L'obtention d'un engagement de la part des intervenants du milieu de travail demeure un énorme obstacle qui se dresse sur tous les fronts : l'hésitation des dirigeants syndicaux à accorder une haute priorité à l'alphabétisation; l'hésitation des entreprises à financer des activités de formation professionnelle en général et des programmes d'alphabétisation en particulier; et la dévalorisation ressentie par les travailleurs ayant besoin de perfectionner leurs compétences de base.

Les sombres perspectives économiques ont créé une mentalité de survie qui a fait perdre de l'importance à la formation et à l'alphabétisation. Le sujet répétitif du financement a aussi été défini comme un obstacle important à l'intensification des activités d'alphabétisation en milieu de travail.

Voici d'autres obstacles qui ont été mentionnés dans les résultats de l'enquête :

* le contrôle exercé par le gouvernement fédéral sans consultation suffisante auprès des intervenants;
* différents groupes de personnes qui exercent des activités de perfectionnement des compétences de base sans se parler;
* rejoindre et conseiller les nouveaux arrivants dans le domaine; et
* l'idée selon laquelle les programmes d'alphabétisation doivent être offerts à un seul lieu de travail ne répond pas aux besoins des industries qui exercent leurs activités à plusieurs endroits, dont les activités sont saisonnières ou qui se trouvent dans des régions éloignées.

Les politiques d'intérêt public

Quelles mesures d'intérêt public faudrait-il adopter pour réaliser votre vision de l'alphabétisation en milieu de travail?

Sensibilisation

- Obtenir un engagement public envers l'éducation permanente et reconnaître que la formation n'est pas l'antithèse d'une bonne éducation et que les universités n'ont pas nécessairement l'apanage des plus hautes formes d'apprentissage. Le perfectionnement des compétences de base doit être considéré comme une composante de la formation.

- Faire des efforts concertés par l'intermédiaire du cabinet de la sénatrice Fairbairn pour que l'alphabétisation en milieu de travail reçoive toute l'attention qu'elle mérite. Promouvoir l'alphabétisation en milieu de travail comme une possibilité positive et non pas comme un modèle basé sur des déficiences.

- Continuer à diffuser de l'information définitive sur l'alphabétisation en milieu de travail -- ce n'est pas seulement le niveau 1.

- Moderniser les activités de sensibilisation à l'alphabétisation. La promotion de modèles médiatiques aiderait les éducateurs à exploiter les possibilités de l'autoroute de l'information.

- Publiciser les cas de réussite attribuables à la collaboration des intervenants et aux partenariats.

Stimulants à la formation

- On a exprimé un fort appui à l'égard du principe général d'offrir aux entreprises des stimulants (sous forme d'argent ou de ressources) à la formation et à l'alphabétisation. Une préférence a été exprimée pour le recours à des experts-conseils, afin d'aider les entreprises à répondre aux besoins d'alphabétisation en milieu de travail.

- Accorder des exemptions fiscales aux organisations qui offrent de grandes possibilités de formation et d'apprentissage à leurs employés. Imposer une taxe élevée aux organisations qui n'offrent pas un degré acceptable de formation à leur effectif.

- Offrir des stimulants fiscaux pour encourager les entreprises à investir dans la formation et l'alphabétisation.

* Créer un régime de stimulants pour permettre aux individus d'améliorer leurs compétences.

Le mandat du SNA

* Le SNA doit s'efforcer davantage d'assurer un partage de l'information – une grande partie de l'information sur les approches employées à travers le pays est perdue lorsque le financement prend fin. Prévoir des fonds pour partager des conseils, des idées et les résultats de recherches fondamentales.

* Faire en sorte que les octrois de fonds publics exigent un plus grand engagement de la part des employeurs. Intégrer des critères au processus, notamment la participation de tous les partenaires, une évaluation des besoins et une véritable évaluation.

* Inclure la formation linguistique dans le mandat du SNA; les nouveaux immigrants doivent être intégrés à nos milieux de travail diversifiés. Promouvoir une double responsabilité à l'égard de leur éducation, de leur formation, de leur perfectionnement professionnel et de l'accroissement de leur niveau d'alphabétisation.

* Mieux définir les lignes directrices sur les règles de l'art.

* Accorder aux organismes indépendants un financement direct suffisant. Financer les partenariats à long terme pour accroître la stabilité.

* Entreprendre un projet conjoint avec les États-Unis et le Royaume-Uni pour démontrer la création de partenariats.

Influencer la politique fédérale

* Élaborer une politique nationale en matière d'alphabétisation.

* Étendre les discussions sur le positionnement de la formation et de l'alphabétisation dans le contexte de l'élargissement des programmes d'action gouvernementaux (p. ex. la réforme de la politique sociale, la réforme du bien-être social). Intégrer les mesures d'alphabétisation à toutes les activités du gouvernement fédéral (p. ex. les prisons).

Faiblesse des mesures d'intérêt public

* Plusieurs personnes se sont dites peu confiantes que les mesures d'intérêt public auront un impact, étant donné le changement culturel important qui doit s'opérer en ce qui a trait à la perception de la formation et de l'alphabétisation.

Conclusion

Une multitude de voix ont déjà été entendues et leur ton confirme que d'autres à travers le Canada partagent l'enthousiasme et la vive émotion que suscite la conjoncture actuelle. Ce sondage par anticipation a servi à jauger de façon préliminaire les avis de ceux et celles qui représentent les opinions contemporaines dans le domaine de l'alphabétisation en milieu de travail. Ce document vise à communiquer quelques-uns des principaux points soulevés dans ce sondage.

Vous êtes invité(e) à donner vie à ce document en articulant pleinement vos points de vue lors de notre dialogue de politique qui aura lieu du 22 au 24 janvier 1995. Le dialogue a déjà été entamé et nos discussions face à face s'en trouveront enrichies.

VI

QUESTIONNAIRE DES PARTICIPANTS :

TOUR D'HORIZON DE L'ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL

Janvier 1995

Instructions :

(i) Répondez à ce questionnaire en vous inspirant de votre expérience et de vos connaissances personnelles en tant que défenseur / spécialiste de l'alphabétisation en milieu de travail. Faites-nous connaître votre point de vue en répondant aux questions et aux énoncés ci-dessous. Vos opinions serviront à rédiger un document de synthèse qui sera distribué avant le dialogue de politique.

(ii) Faites parvenir le questionnaire rempli, par télécopieur ou par courrier, directement à l'animatrice au plus tard le vendredi 16 décembre 1994 :

Carol D. MacLeod, animatrice
Dialogue de politique sur l'alphabétisation en milieu de travail
156, rue St-Patrick, pièce 5
Ottawa (Ontario) K1N 5J8
Télécopieur : (613) 562-3865

I. Profil du participant

1. Nom : _____ 2. Province : _____

3. Organisme : _____

4. Quelles sont vos responsabilités précises en ce qui a trait à l'alphabétisation en milieu de travail?

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

5. Quels sont les aspects de vos connaissances et de votre expérience du domaine sur lesquels vous comptez le plus dans l'exercice de vos responsabilités?

_____
_____
_____
_____
_____
_____

II. Les enjeux du passé et du présent

6. Nous voulons savoir de quelle façon les principaux enjeux ont évolué depuis 1990, Année internationale de l'alphabétisation, lorsque des campagnes de sensibilisation ont aidé à stimuler l'activité. Les changements seront déterminés en comparant votre perception du plus important enjeu en 1990 avec votre perception actuelle du plus important enjeu.

a) Quel enjeu avait le plus d'importance pour vous durant l'Année internationale de l'alphabétisation en 1990?

b) Quel enjeu a le plus d'importance pour vous à l'heure actuelle?

c) S'il y a eu un changement, quelle en est la raison? S'il n'y a pas eu de changement, quelle en est la raison?

7. Je suis satisfait des progrès que le Canada a accomplis au cours des cinq dernières années pour répondre aux questions de l'alphabétisation en milieu de travail. (Cocher une case)

☐	☐	☐	☐	☐
Très insatisfait	Insatisfait	Ni satisfait ni insatisfait	Satisfait	Très satisfait

8. Écrivez un court texte pour résumer les motifs de votre réponse à la question n° 7.

9. Discutez du rôle que le Secrétariat national à l'alphabétisation a joué jusqu'à maintenant sur le plan de l'efficacité.

III. Leçons apprises

10. Quelle est la plus importante leçon que l'expérience vous a apprise et que vous mettez maintenant en pratique dans vos activités d'alphabétisation en milieu de travail?

11. Le domaine de l'alphabétisation en milieu de travail est caractérisé par des règles de l'art qui facilitent le choix d'un modèle de programme et qui offrent un soutien pratique aux spécialistes. (cocher une case)

☐	☐	☐	☐	☐
Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Ni d'accord ni en désaccord	D'accord	Tout à fait d'accord

12. Écrivez un court texte pour résumer les motifs de votre réponse à la question n° 11.

IV. Tracer la voie de l'avenir

13. Jusqu'à maintenant, quel a été le plus grand obstacle à l'intensification de vos efforts dans le domaine de l'alphabétisation en milieu de travail?

14. Quelles mesures d'intérêt public faudrait-il adopter pour réaliser votre vision de l'alphabétisation en milieu de travail?

V. Commentaires

Autorisez-vous l'animatrice à vous contacter par téléphone pour discuter de vos réponses au questionnaire si un éclaircissement s'impose? (cocher une case)

☐ Oui ☐ Non

VII

PROGRAMME :

Dialogue de politique sur l'alphabétisation en milieu de travail/de la main-d'oeuvre

du 22 au 24 janvier 1995

Dialogue de politique sur l'alphabétisation en milieu de travail/ de la main-d'oeuvre

Programme

22 janvier 1995

12h00	Déjeuner-buffet

Mise en contexte

13h00 - 13h15	Mot d'ouverture de James Page. Introduction au concept et attentes vis-à-vis du dialogue de politique.
13h15 - 13h30	Revue du programme. Introduction aux processus qui guideront nos discussions.
13h30 - 14h30	Exercice d'introduction. Occasion pour les participants de partager de l'information sur leurs antécédents et leurs attentes.
14h30 - 14h45	Pause

Le passé

Dialogue d'ouverture : Tour d'horizon de l'alphabétisation en milieu de travail/de la main-d'oeuvre.

14h45 - 15h15	Exposé de Sue Folinsbee - *Réflexions sur l'alphabétisation en milieu de travail/de la main-d'oeuvre.*
15h15 - 16h30	Dialogues informels. Vous aurez l'occasion d'exprimer vos vues sur l'exposé de Sue Folinsbee et sur le document de synthèse basé sur le sondage préalable auprès des participants.
16h30 - 16h45	Identification des thèmes contemporains dont les participants aimeraient traiter lors du dialogue du lendemain avant-midi sur le présent. Les participants exposeront de façon anonyme les thèmes contemporains qu'ils jugent importants et ils les présenteront à l'animatrice.
17h00	Réception

23 janvier 1995

Le présent

Dialogue n° 2 : Thèmes contemporains.

9h00 - 9h15 — Introduction. Les participants se diviseront eux-mêmes en quatre groupes qui tiendront des dialogues informels simultanés; chaque groupe discutera d'une série différente de thèmes.

9h15 - 10h30 — Dialogues informels. Les participeront définiront les idées principales reliées à leur choix particulier de thèmes contemporains et cerneront les lacunes qu'ils ont observées par rapport à ces thèmes dans leur propre milieu.

Sujets de discussion :

- Que faisons-nous maintenant?
- Quels sont les principaux thèmes de notre travail?
- Quels sont les besoins auxquels nous ne répondons pas?

10h30 - 10h45 — Pause

10h45 - 12h00 — Dialogue formel. Un dialogue public animé par des commentaires sur les idées principales et les lacunes qui sous-tendent l'éventail complet des thèmes discutés de façon informelle par les quatre groupes.

12h00 — Déjeuner

Le futur

Dialogue n° 3 : Principes directeurs pour l'avenir.

13h00 - 13h15 — Introduction.

13h15 - 14h30 — Dialogues informels. Tout comme la fondation d'une maison, un ensemble de principes directeurs devrait servir de base au développement et à l'évolution de l'alphabétisation en milieu de travail/de la main-d'oeuvre. Chaque groupe de discussion aura pour tâche d'élaborer des principes clairement définis et de les présenter lors du dialogue formel afin d'en discuter plus en profondeur.

Sujets de discussion :

- Quels principes sont importants au développement futur de l'alphabétisation en milieu de travail/de la main-d'oeuvre?
- D'après ce que nous avons découvert, quels sont les défis, les obstacles et les possibilités dont nous devons traiter pour pouvoir répondre aux besoins de nos communautés?
- Où est le lien?
- Comment fait-on pour en venir à bout ensemble?

14h30 - 14h45 Pause

14h45 - 16h00 Dialogue formel. Une liste des principes directeurs pouvant aider à façonner l'avenir de l'alphabétisation en milieu de travail/de la main-d'oeuvre servira de base à un examen et à un dialogue publics.

16h00 - 16h45 Temps accordé pour donner suite aux dialogues en suspens et/ou improvisés que les participants aimeraient entreprendre.

16h45 - 17h00 Revue de la journée.

24 janvier 1995

Le futur

Dialogue n° 4 : Où voulons-nous être dans 5 ans? Où voulons-nous être dans 10 ans?

8h30 - 10h00 Dialogues informels. Une occasion pour chaque participant de réfléchir à haute voix en exprimant sa vision à moyen et à long termes de l'alphabétisation en milieu de travail/de la main-d'oeuvre.

Sujets de discussion :

- Où allons-nous à partir d'ici?
- Quels genres d'activités doivent entreprendre les milieux d'affaires, les gouvernements, les syndicats et les organismes communautaires?

10h00 - 10h15 Pause

Dialogue final : Qu'avons-nous appris?

10h15 - 11h30 Dialogue formel. Une tentative pour canaliser nos discussions en vue de s'entendre sur ce que nous avons appris. Les participants sont également invités à réfléchir à l'avenir des dialogues de politique.

Sujets de discussion :

- Comment peut-on unir nos efforts pour traiter avec tous les différents partenaires du domaine de l'alphabétisation en milieu de travail/de la main-d'oeuvre?
- Quelles mesures d'intérêt public doit-on adopter pour appuyer l'alphabétisation?
- De quelle façon peut-on répondre le mieux aux besoins des apprenants dans le contexte de la technologie?
- Comment peut-on promouvoir les règles de l'art et quels en sont les éléments?
- Comment peut-on changer le paysage et de quels outils avons-nous besoin pour le faire?

11h30 - 11h45 Mot de la fin de James Page.

11h45 - 12h00 Évaluation.

Le dialogue de politique sur l'alphabétisation en milieu de travail / de la main-d'oeuvre en un coup d'oeil

Dimanche 22 janvier 1995		*Lundi 23 janvier 1995*		*Mardi 24 janvier 1995*	
P.M.	**Mise en contexte**	**A.M.**	**Le présent**	**A.M.**	**Le futur**
13h00 - 13h15	Mot d'ouverture de James Page	*Dialogue n° 2 : Thèmes contemporains*		*Dialogue n° 4 : Où voulons-nous être dans 5 ans? Où voulons-nous être dans 10 ans?*	
13h15 - 13h30	Revue du Programme	9h00 - 9h15	Introduction	8h30 - 8h45	Introduction
13h30 - 14h30	Exercice d'introduction	9h15 - 10h30	Dialogues informels	8h45 - 10h00	Dialogues informels
14h30 - 14h45	Pause	10h30 - 10h45	Pause	10h00 - 10h15	Pause
	Le passé	10h45 - 12h00	Dialogue formel		
Dialogue d'ouverture : Tour d'horizon de l'alphabétisation en milieu de travail/de la main-d'oeuvre		**P.M.**	**Le futur**	*Dialogue final: Qu'avons-nous appris au sujet de l'alphabétisation en milieu de travail/de la main-d'oeuvre?*	
14h45 - 15h15	Exposé de Sue Folinsbee - Réflexions sur l'alphabétisation en milieu de travail/de la main-d'oeuvre	*Dialogue n° 3 : Principes directeurs pour l'avenir*		10h15 - 11h30	Dialogue formel
15h15 - 16h30	Dialogues informels	13h00 - 13h15	Introduction	11h30 - 11h45	Mot de la fin de James Page
16h30 - 16h45	Identification individuelle des thèmes contemporains	13h15 - 14h30	Dialogues informels	11h45 - 12h00	Évaluation
16h45 - 17h00	Revue de la journée	14h30 - 14h45	Pause		
		14h45 - 16h00	Dialogue formel		
		16h00 - 16h45	Séance de discussion sur les dialogues en suspens		
		16h45 - 17h00	Revue de la journée		

VIII

RÉSUMÉ DES ÉVALUATIONS :

Dialogue de politique sur l'alphabétisation en milieu de travail/de la main-d'oeuvre

du 22 au 24 janvier 1995

Dialogue de politique sur l'alphabétisation en milieu de travail/de la main-d'oeuvre

Du 22 au 24 janvier 1995

Le présent rapport est en fait le résumé des évaluations faites sous le sceau de l'anonymat par les 1 participant(e)s. Lorsque le même commentaire a été donné par plusieurs personnes, le nombre de fois qu'. a été relevé apparaît avant le commentaire entre parenthèses.

1. Évaluez les dimensions du dialogue de politique selon une échelle de 1 (faible) à 10 (excellent) e encerclant un chiffre dans l'échelle à la droite de chaque facteur. (Il se peut que le total ne soit pas 100 % à cause de l'arrondissement.)

	(faible)										(excellent
Avant le dialogue											
a) Tour d'horizon de l'alphabétisation en milieu de travail - document de synthèse rédigé par Carol MacLeod	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NA
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.7%	13.0%	47.8%	13.0%	13.0%	4.3%
b) Réflexions sur l'alphabétisation en milieu de travail/de la main-d'oeuvre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NA
exposé par Sue Folinsbee	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.3%	4.3%	43.5%	34.8%	8.7%	4.3%
Les processus du dialogue											
c) Mise en contexte et le passé - dimanche après-midi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NA
	0.0%	0.0%	4.3%	0.0%	0.0%	4.3%	30.4%	17.4%	39.1%	4.3%	0.0%
d) Le présent - lundi avant-midi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NA
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	26.1%	34.8%	34.8%	4.3%	0.0%
e) Le futur - lundi après-midi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NA
	0.0%	0.0%	4.3%	4.3%	0.0%	0.0%	0.0%	39.1%	43.5%	8.7%	0.0%
f) Le futur - mardi avant-midi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NA
	0.0%	0.0%	4.3%	0.0%	0.0%	4.3%	0.0%	21.7%	47.8%	13.0%	8.7%
Animation											
g) L'animatrice - Carol MacLeod	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NA
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.3%	17.4%	26.1%	21.7%	30.4%	0.0%

2. Énumérez deux choses que vous avez le plus aimé à propos du dialogue de politique.

(12) - Absence de limites, aucun consensus attendu, nous avons pu suivre nos propres intérêts.
(2) - La possibilité de laisser ses affiliations au vestiaire.
- Le respect, l'apprentissage et l'esprit pratique sont les mots clés
(2) - Le rythme - le temps d'explorer des sujets et de réfléchir sur des questions qui nous intéressent, aucun sujet inflexible.
(3) - Le travail en petits groupes.
- Les liens avec le domaine.
- La participation à l'ordre du jour
- Grande chance de participer et de discuter
- Générosité
(7) - Bel échantillonnage de participants et volonté de bien travailler.
(3) - Participation ouverte du personnel et du directeur général du SNA, chance de parler ouvertement.
(5) - Découverte des expériences d'autres personnes dans tous les domaines.
(3) - Rencontre de nouvelles personnes, de nouveaux collègues, occasion de converser simplement.
(2) - Bon format, très bonne animation.
- J'ai aimé les résumés à la fin des séances.
(2) - Calendrier des activités. J'ai aimé commencer le dimanche.
- Occasion d'évaluer les opinions des autres personnes oeuvrant dans le domaine de l'alphabétisation en milieu de travail.
- Occasion de converser avec des personnes ayant vécu des expériences similaires.
- Liberté de discuter avec peu de restrictions.

3. Énumérez deux choses que vous avez le moins aimé à propos du dialogue de politique

(3) - J'ai trouvé les résumés beaucoup trop longs.
- Les résumés de Carol étaient trop près des rapports officiels de nos séances, ce n'était pas nécessaire.
- J'ai détesté les résumés.
- La section des principes de l'ordre du jour.
- Le manque de clarté dans l'articulation de la direction politique.
- Les petits groupes.
- L'absence de consensus.
- Le manque de clarté quant aux objectifs de certaines séances.
(3) - Éventail restreint de participants, déséquilibre dans la représentation, personne des entreprises non syndiquées ou du secteur des petites entreprises.
- Parti pris politique et anti-entreprise évident, un peu dur pour les entreprises du secteur privé qui ont également connu des succès qui n'ont pas été mentionnés parce qu'elles n'étaient pas à la table.

- Absence d'eau sur la table le mardi matin.
- Organisation des groupes même si les groupes étaient excellents.
- Manque de confiance à cause de l'ignorance, important de connaître les circonstances qui se cachent derrière les réponses, les gens à la table ont des points de vue provinciaux et nationaux.
- Gros groupes.
- Temps insuffisant.
- Manque d'espace.
- Pas vraiment quelque chose que je n'ai pas aimé, mais j'ai trouvé que «Le passé» et «Le présent» avaient donné lieu à une approche critique et que nous sommes arrivés à quelque chose de positif et de constructif seulement à l'étape «Le futur».
- L'après-midi de lundi a été trop long de 30 minutes.
- Peut-être aurions-nous pu prévoir un élément «fraîcheur» plus important.
- Langage pas assez simple.
- À Toronto.
- Occasion insuffisante de parler avec les gens de leurs programmes/modèles.

(7) - Aucun commentaire.

4. Quelles seraient vos recommandations sur les façons d'améliorer les dialogues de politique dans l'avenir?

(5) - Conserver cette façon de faire.

(2) - Viser des sujets pointus en alpha des travailleurs, plus grande variété.

(3) - Avoir une meilleure représentation du milieu de travail en invitant des représentants de petites entreprises et plus de gens du secteur non syndiqué.

- Ne pas poursuivre si tard le jour n° 2, les gens sont fatigués et manquent d'énergie vers 16 h.
- Établir des liens plus clairs entre les dialogues 4 et 5 - Les renseignements abordés en 4 étaient perdus une fois en 5. Consacrer du temps à l'évaluation directe du processus en groupe quelques minutes à la fin de chaque journée et à la fin de la séance.
- Plus d'informations de base sur ce qui se passe dans chaque province/programme de travail.
- Plus de temps pour des descriptions approfondies des points de vue/perspectives des provinces.
- Participation de personnes qui ne sont «pas encore des parties intéressées».
- Continuer de veiller à ce que les parties intéressées puissent donner leurs opinions.
- Trois jours complets.
- Langage simple.
- Comité directeur comptant plus de membres pour faciliter la planification de la prochaine rencontre.
- Faire participer un peu plus les gens de la base.
- Meilleure définition de main-d'oeuvre.

- Nous devons «montrer et dire» à un certain niveau afin de mieux comprendre d'où les gens viennent - à mesure que j'écris je me demande si c'est vraiment nécessaire, il faudra que j'y repense.
- Inviter quelques apprenants adultes à la table pour discuter de ce qui «motive» les gens à apprendre, trouver les raisons pour lesquelles les gens ne participent pas aux programmes existants en plus grand nombre, etc.
(2) - Bâtir sur tous les bons points de la présente rencontre, tenir un dialogue comparant le bon et le mauvais.
(4) - Aucun commentaire.

5. Le dernier mot est à vous. Commentaires sur l'essentiel de nos discussions.

- J'écrirai une lettre car je dois y penser. J'ai trouvé la rencontre novatrice, gratifiante, excitante et excellente pour créer des liens avec les autres.
- Les soirées libres c'est un plus.
- Continuez votre beau travail au SNA.
- Extra.
- Des opinions très valables ont été exprimées par des représentants de toutes les parties du pays et de tous les niveaux. Il y a lieu de créer un réseau des personnes dévouées à la cause, le SNA devrait s'en occuper. Même si la graine est plantée, il faut planifier la suite. Les discussions ont porté sur le coeur du sujet et se sont même étendues jusqu'aux paramètres extérieures, ce fut très révélateur.

- J'ai beaucoup aimé le format et la structure... l'objectif était clair et la réunion était suffisamment structurée pour nous amener à avancer en ne perdant pas de vue l'objectif... il y avait également de la souplesse au niveau du contenu des dialogues.

- Très bonne ambiance - bon groupe de personnes.
- Cette rencontre est réussie. Les participants ont «cliqué» de façon très positive. Vous devez analyser pourquoi tout a si bien marché pour répéter. Les Instituts pourraient fonctionner de la même manière.

- J'espère que nos suggestions permettront de renforcer le mandat du SNA - nous en profiterons également car nous avons autant besoin du SNA que celui-ci a besoin de nous.

- En gros, un exercice extraordinaire et la confirmation du pouvoir créatif d'un groupe comme celui-ci.

- J'ai trouvé le processus excellent. Au début, j'ai remarqué que nous n'étions pas responsables de l'établissement des politiques. Cela nous a permis de savoir ce que les autres pensaient sans nous arrêter à leurs affiliations.

- À recommencer.
- Favoriser l'échange des expertises à travers le pays.
- Inviter un plus grand nombre de représentants du milieu du travail.
- Je ne suis pas certain que le groupe a réussi à bien articuler le rôle important assumé par le SNA, notre porte-parole. Nous avons un message qui doit être clairement énoncé. Le SNA doit influencer la politique de formation de DRHC. Vous devez également enchâsser l'alphabétisation dans la culture d'apprentissage en évolution. Vous avez également un autre rôle à jouer au niveau de l'établissement et de la promotion de règles de l'art. Vous pourriez également être un centre d'échange d'information sur les programmes, les programmes d'études, les gens (champions). Aidez-nous à entretenir la flamme.

- La discussion a souvent été très franche. L'animatrice était très compétente, ce qui a permis l'échange d'idées. Les résumés ont été particulièrement efficaces pour structurer et renforcer la discussion.

- Reconnaissance que moins de 20 % de la main-d'oeuvre du secteur privé est syndiquée. Ce déséquilibre peut entraîner une critique du processus - les employeurs qui ne comptent pas de syndicats dans leur entreprise n'aiment pas les solutions proposées par les «syndicats». Le SNA ne doit pas être perçu comme le serviteur de la main-d'oeuvre. Il existe encore une véritable susceptibilité dans le milieu de l'alphabétisation. Nous avons besoin d'alliés pour régler le problème, nous ne devons pas créer une image qui ne peut être appuyée par tous les secteurs.

- J'aime cette formule d'évaluation! La conférence a été bien organisée et structurée juste assez pour stimuler le dialogue. Ma seule déception est le manque de direction à la réunion de mardi matin, notre dialogue a pris une tournure très politique. Même si je reconnais l'importance du rôle du MCL, je crois qu'il est plus efficace d'«agir», de «montrer» et de «démontrer» au niveau des organismes locaux. Un grand nombre de Canadiens en ont jusque là du gouvernement, à tort ou à raison. Les gestes du gouvernement ont plus de portée que ses paroles. Je ne peux pas dire assez combien j'apprécie le fait que le SNA montre la voie, s'intéressant aux questions et faisant preuve d'ouverture à la diversité. Je m'attendais à ce que nous donnions des suggestions plus spécifiques au SNA. Nous avons besoin de ressources même pour l'établissement d'un réseau. Merci.

- Fabuleux, excellente occasion d'échanger. Je tiens à remercier Jim Page, Brigid Hayes, Marla, Louise et Adrian pour avoir organiser cet événement. C'est une expérience extraordinaire, très éclairante. Il est parfois difficile d'assimiler des énoncés de dialogue officiel en partant d'une simple discussion ordinaire.

- Je quitte cette séance rechargé, prêt à relever les défis de l'alphabétisation. Le dialogue fut comme promis une discussion au coin du feu où les points de vue et les perspectives ont été

partagés dans un esprit d'ouverture. Je félicite Carol pour son animation et le SNA de nous avoir donner cette occasion de nous rencontrer. Merci pour cette excellente rencontre.

- La conversation a été substantielle et significative. Je crois que nous avons été capables de déterminer certains des endroits importants où nous pouvons jouer un rôle (ABC Canada). J'ai déjà dit tout ce que je voulais dire au dialogue...j'ai besoin de plus de temps pour réfléchir. Reparlez-m'en dans une semaine.

- Je pense que le SNA doit être un partenaire avec les entreprises, un partenaire à long terme. J'ai de la difficulté avec l'approche actuelle qui semble être une approche ponctuelle. Nous avons plein d'idées pour faire évoluer notre méthode de formation de base dans notre milieu de travail. Ces idées ne pourront voir le jour sans partenaires tel le SNA.

-(6) Aucun commentaire.

IX

LIST DE PARTICIPANTS(ES) :

Dialogue de politique sur l'alphabétisation en milieu de travail/de la main-d'oeuvre

du 22 au 24 janvier 1995

DIALOGUE DE POLITIQUE SUR L'ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL / DE LA MAIN-D'OEUVRE
du 22 au 24 janvier 1995, Toronto (Ontario)

LISTE DE PARTICIPANTS(ES)

Monsieur Denis Bellemare
Directeur de la formation et
du développement
Kraft General Foods Canada Inc.
8600, chemin Devonshire
Ville Mont-Royal (Québec)
H4P 2K9

Tel.: (514) 340-2681
Télécopieur: (514) 340-2242

Mr. Lloyd Campbell
Alberta Workplace Literacy Advisory Committee
c/o Syncrude Canada Ltd.
P.O. 4023, Mail Drop 7090
Fort McMurray, Alberta
T9H 3H5

Tel.: (403) 790-3616
Fax: (403) 790-3606

Ms. Carolyn Dieleman
Manager, Language Training Programs
Alberta Advanced Education and Career Development
10th Floor, Commerce Place
10155 - 102 Street
Edmonton, Alberta
T5J 4L5

Tel.: (403) 427-5624
Fax: (403) 422-1297

Ms. Pam Birkbeck
WEST Program Coordinator
Saskatchewan Federation of Labour
103 - 2709 12th Avenue
Regina, Saskatchewan
S4T 1J3

Tel.: (306) 924-8575
Fax: (306) 525-8960

Mr. Kingsley Cole
Administrator of Training
Operating Engineers Training Institute of Ontario
R.R. #1, P.O. Box 636
Morrisburg, Ontario
K0C 1X0

Tel.: (613) 543-2911
Fax: (613) 543-4249

Ms. Ann Marie Downie
Manager, Literacy Section
Nova Scotia Department of Education
2021 Brunswick Street, 4th Floor
Halifax, Nova Scotia
B3J 2S9

Tel.: (902) 424-7573
Fax: (902) 424-0666

Ms. Sue Folinsbee
Workplace Consultant
ABC Canada
1450 Don Mills Road
Don Mills, Ontario
M3B 2X7

Tel.: (416) 442-2292
Fax: (416) 442-2293

Ms. Linda Gallant
Atlantic Regional Director
Canadian Labour Congress
2282 Mountain Road
Moncton, New Brunswick
E1G 1B4

Tel.: (506) 858-9350
Fax: (506) 858-9571

Ms. Wendy Johnston
Consultant
7 Neilly Drive
Enfield, Nova Scotia
B2T 1H1

Tel.: (902) 424-8955
Fax: (902) 424-0666

Monsieur Jean Claude Lavoie
Directeur
C.R.E.M.E. (Centre de recyclage et
d'employabilité de la main-d'oeuvre)
195, rue Belvédère Nord, 1er étage
Sherbrook (Québec)
J1H 4A7

Tel.: (819) 565-3544
Télécopieur: (819) 565-7270

Ms. Lynda Fownes
Manager
SKILLPLAN
4303 Canada Way
Burnaby, British Columbia
V5G 1J3

Tel.: (604) 526-8020
Fax: (604) 526-8070

Mr. Keith Gray
Vice President, Government Relations
Business Council of British Columbia
1050 West Pender Street, Suite 810
Vancouver, British Columbia
V6E 3S7

Tel.: (604) 684-3384
Fax: (604) 684-7957

Mr. Stan Jones
Consultant
Adult Literacy and Adult Education
14 Rockcliffe Way
Ottawa, Ontario
K1M 1B1

Tel.: (613) 745-7423
Fax: (613) 741-8039

Mr. Dwayne Leskewitch
Human Resources Administrator
MacMillan Bloedel Ltd.
925 West Georgia Street, 4th Floor
Vancouver, British Columbia
V6C 3L2

Tel.: (604) 661-8335
Fax: (604) 688-8256

Mr. John MacLaughlin
Program Coordinator
Preparatory Training
Metro Toronto Movement for Literacy
365 Bloor Street East, Suite 1003
Toronto, Ontario
M4W 3L4

Tel.: (416) 961-0979
Fax: (416) 961-8138

Mr. John Daniel O'Leary
President
Frontier College
35 Jackes Avenue
Toronto, Ontario
M4T 1E2

Tel.: (416) 923-3591
Fax: (416) 323-3522

Mr. Norm Semmens
Night Operations, Production
Department
Calgary Herald
215 - 16th Street South East
Calgary, Alberta
T2P 0W8

Tel.: (403) 235-7109
Fax: (403) 235-7379

Ms. Sue Turner
Manitoba Workplace Education
Manitoba Education and Training
185 Carlton Street, Room 417
Winnipeg, Manitoba
R3C 3J1

Tel.: (204) 945-1682
Fax: (204) 945-1792

Ms. Sande Minke
Workplace Literacy Coordinator
Ontario Training Adjustment Board
(OTAB)
285 Weber Street North
Waterloo, Ontario
N2J 3H8

Tel.: (519) 885-6366
Fax: (519) 571-6047

Ms. Carol Phillips
Executive Assistant to the President
Canadian Labour Congress
2841 Riverside Drive, 5th Floor
Ottawa, Ontario
K1V 8X7

Tel.: (613) 521-3400
Fax: (613) 521-4655

Mr. Maurice Taylor
Faculty of Education
University of Ottawa
145 Jean-Jacques Lussier
Ottawa, Ontario
K1N 6N5

Tel.: (613) 564-5439
Fax: (613) 564-9098

Ms. Jean Connon Unda
BEST Program
Ontario Federation of Labour
15 Gervais Drive
Don Mills, Ontario
M3C 1Y8

Tel.: (416) 441-2731
Fax: (416) 441-0722

Mr. Les Veale
Safety Director
IWA-Canada
Local 13567
1176 -8th Avenue
New Westminster, British Columbia
V3M 2R6

Tel.: (604) 521-1858
Fax: (604) 524-4681

ANIMATRICE

Ms. Carol MacLeod
Carol MacLeod and Associates
156 St. Patrick Street, Suite 5
Ottawa, Ontario
K1N 5J8

Tel.: (613) 562-3938
Fax: (613) 562-3865

PARTICIPANTS(ES) DU SECRÉTARIAT NATIONAL À L'ALPHABÉTISATION

Mr. James E. Page
Director General
National Literacy Secretariat
Human Resources Development Canada
15 Eddy Street
Ottawa, Ontario
K1A 1K5

Tel.: (819) 953-5460
Fax: (819) 953-8076

Mr. Bill Woodrow
Director of Education
Canadian Federation of Labour
107 Sparks Street, Suite 300
Ottawa, Ontario
K1P 5B5

Tel.: (613) 234-4141
Fax: (613) 234-5188

HÔTE-PARTENAIRE

Ms. Colleen Albiston
Executive Director
ABC Canada
1450 Don Mills Road
Don Mills, Ontario
M3B 2X7

Tel.: (416) 442-2292
Fax: (416) 442-2293

Ms. Louise Guertin
Director of Operations
National Literacy Secretariat
Human Resources Development Canada
15 Eddy Street
Ottawa, Ontario
K1A 1k5

Tel.: (819) 997-5713
Fax: (819) 953-8076

Ms. Marla Waltman Daschko
Senior Policy Officer
National Literacy Secretariat
Human Resources Development Canada
15 Eddy Street
Ottawa, Ontario
K1A 1K5

Tel.: (819) 953-5675
Fax: (819) 953-8076

Ms. Brigid Hayes
Program Consultant
National Literacy Secretariat
Human Resources Development Canada
15 Eddy Street
Ottawa, Ontario
K1A 1K5

Tel.: (819) 953-5568
Fax: (819) 953-8076

Mr. Adrian Papanek
Policy and Program Officer
National Literacy Secretariat
Human Resources Development Canada
15 Eddy Street
Ottawa, Ontario
K1A 1K5

Tel.: (819) 953-5284
Fax: (819) 953-8076

X

REVUE DES PROJETS DU SNA :

Dialogue de politique sur l'alphabétisation en milieu de travail/de la main-d'oeuvre

Brigid Hayes
Conseillère en matière de programme
Secrétariat national à l'alphabétisation

REVUE DES PROJETS DU SNA

DIALOGUE DE POLITIQUE SUR L'ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE

BRIGID HAYES
CONSEILLÈRE EN MATIÈRE DE PROGRAMME
SECRÉTARIAT NATIONAL À L'ALPHABÉTISATION

Étant donné que la plupart d'entre vous autour de cette table connaissent déjà le travail que nous faisons dans le domaine de l'alphabétisation en milieu de travail, je vais seulement résumer brièvement nos activités.

Votre trousse d'information contient une liste intéressante des projets que nous avons financés. Cette liste s'intitule «Projets d'alphabétisation en milieu de travail», mais elle contient en fait quelques autres projets qui ont été réalisés par des entreprises et des syndicats. Il ne s'agit pas nécessairement de projets d'alphabétisation en milieu de travail, mais plutôt de stratégies de sensibilisation du public et d'autres activités de ce genre.

Il y a sept ans, le Secrétariat national à l'alphabétisation a créé ce qu'il appelle un volet de financement pour les entreprises et les syndicats. L'objectif global de cette initiative est d'aider à former des partenariats avec les milieux d'affaires et les organisations syndicales pour leur faire jouer un rôle dans le domaine de l'alphabétisation. Pour la plupart, les entreprises et les syndicats ont contribué à la cause de l'alphabétisation en milieu de travail, mais nous avons accompli beaucoup dans les domaines de la sensibilisation générale et de la création de partenariats.

Le Secrétariat national à l'alphabétisation offre du financement de projet; il ne finance pas la prestation de services continus. Le financement qu'offre le SNA se divise en cinq catégories : élaboration de matériel didactique, accroissement de l'accès et de la participation, partage d'information, sensibilisation du public et recherche.

Pour ce qui est de l'étendue de nos activités, je crois que nous avons bien réussi. Nous avons formé des partenariats avec les grandes fédérations syndicales nationales et les fédérations provinciales. Nous avons travaillé avec différents organismes du milieu des affaires, divers consortiums et la plupart des provinces.

Voici un petit avant-goût de nos activités :

Au chapitre de la sensibilisation, par exemple, nous sommes un partenaire de longue date d'ABC Canada et nous avons contribué à leurs diverses campagnes de sensibilisation, y compris la plus récente que cet organisme mène présentement dans les journaux.

Récemment, nous avons formé un partenariat avec un consortium d'organismes de la Colombie-Britannique, dont *SkillPlan* est membre, ainsi qu'avec l'*Open Learning Agency* et *Literacy B.C.*, pour tenter de promouvoir davantage l'importance de l'alphabétisation en Colombie-Britannique. Nous avons aussi contribué à plusieurs campagnes de sensibilisation avec le *Business Council of British Columbia*, un autre de nos partenaires.

Nous avons fait pas mal de travail au chapitre du partage d'information et du financement des établissements de formation d'éducateurs. Les provinces de l'Atlantique sont l'un de nos partenaires dans ce domaine, de même qu'ABC Canada et le Centre d'alphabétisation à l'échelle nationale.

Une conférence sur l'alphabétisation en milieu de travail dans les provinces de l'Ouest aura lieu au début de mai 1995. Nous sommes un partenaire dans cette conférence.

Nous avons aussi fait des efforts pour tenter d'aider les gens à savoir comment obtenir accès à des programmes d'alphabétisation. Nous avons travaillé en collaboration avec des charpentiers, par exemple, pour aider à faciliter l'accès aux programmes d'apprentissage pour les femmes, les minorités visibles et les autochtones en Alberta. Il est devenu évident que l'alphabétisation constituait un obstacle à l'intérieur du système d'apprentissage.

Nous avons aussi travaillé en association avec WEST. Cet organisme a déployé des efforts pour tenter de comprendre comment offrir des programmes d'alphabétisation à ses clients autochtones.

Nous avons collaboré avec le Syndicat des pêcheurs, de l'alimentation et des travailleurs assimilés dans des communautés de pêche et avec l'Association des détaillants d'essence pour tenter de trouver le moyen le plus efficace d'offrir aux gens des programmes d'alphabétisation en milieu de travail.

Nous avons aussi fait un peu de travail de recherche, mais pas autant, je crois, que certaines personnes le voudraient. Par exemple, nous avons déjà contribué au financement d'un certain nombre d'études de cas sur l'alphabétisation en milieu de travail et nous en finançons environ huit qui sont en voie de réalisation. Nous avons également contribué au financement d'une étude sur les Canadiens et les Canadiennes qui se classent au niveau 3 d'alphabétisation. Il s'agit de personnes qui lisent, mais pas très bien; beaucoup d'entre eux participent à des programmes d'alphabétisation.

Je pense que le domaine de l'élaboration de matériel didactique est celui auquel nous avons consacré le plus de temps. Le programme *SkillPlan* a fait beaucoup pour évaluer les exigences en matière de compétences de base de différents emplois. Nous avons travaillé en collaboration avec des plombiers. De plus, bon nombre de projets réalisés dans le cadre de l'Initiative d'éducation en milieu de travail du Manitoba visent à élaborer des programmes d'études et des nouveaux modèles, ainsi que des nouvelles méthodes de collaboration.

Nous avons soutenu des projets réalisés en association avec EAST et WEST dans le but de trouver des moyens d'élaborer des modèles et du matériel d'apprentissage.

Enfin, nous avons formé des partenariats avec la plupart des provinces, dont l'Ontario, la Nouvelle-Écosse, le Manitoba et l'Alberta. Récemment, la Saskatchewan a créé un consortium d'alphabétisation en milieu de travail que nous avons aidé à établir.

Nous avons touché un peu à tout, mais notre soutien n'a pas été très bien structuré. Je crois que l'un de nos objectifs est de déterminer quelle direction nous devons prendre maintenant et de quelle façon nous pouvons mieux structurer certaines de nos activités. Nous sommes donc bien impatients d'écouter ce dialogue.

Si quelqu'un a des questions au sujet d'un projet en particulier, n'hésitez pas à me les poser. Je prie ceux d'entre vous dont les projets n'ont pas été mentionnés durant cet exposé de bien vouloir accepter mes excuses. Si je n'ai pas fait mention de votre projet, c'est parce que j'ai énuméré nos activités de mémoire. Votre présence ici aujourd'hui est certes un témoignage de vos efforts dans le domaine de l'alphabétisation.

Merci beaucoup.

NATIONAL LITERACY SECRETARIAT/
SECRÉTARIAT NATIONAL à l' ALPHABÉTISATION
ACTIVITIES SUPPORTED

June 7, 1995

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL

TABLE OF CONTENTS/TABLE DE MATIÈRE

SECTION	ITEM/ARTICLE	PAGE(S)
I	NATIONAL PROJECTS/PROJETS NATIONAL	
	1988-89	1
	1989-90	1 - 3
	1990-91	3 - 6
	1991-92	6 - 7
	1992-93	7 - 9
	1993-94	10 - 12
	1994-95	12 - 14
II	PROVINCIAL PROJECTS/PROJETS PROVINCIAL(E	
	British Columbia/Colombie Britannique	
	1988-89	15
	1989-90	15 - 16
	1990-91	16 - 17
	1991-92	17
	1992-93	18
	1993-94	18 - 20

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL

SECTION	ITEM/ARTICLE	PAGE(S)
	1994-95	20 - 21
	Alberta	
	1988-89	22
	1990-91	22
	1991-92	22
	1992-93	23
	1993-94	23 - 24
	1994-95	24
	Saskatchewan	
	1988-89	25
	1989-90	25
	1990-91	26
	1991-92	26
	1992-93	27
	1993-94	27
	Manitoba	
	1991-92	28
	1992-93	28 - 29
	1993-94	29 - 31
	1994-95	31
	Ontario	
	1987-88	32
	1988-89	32 - 33

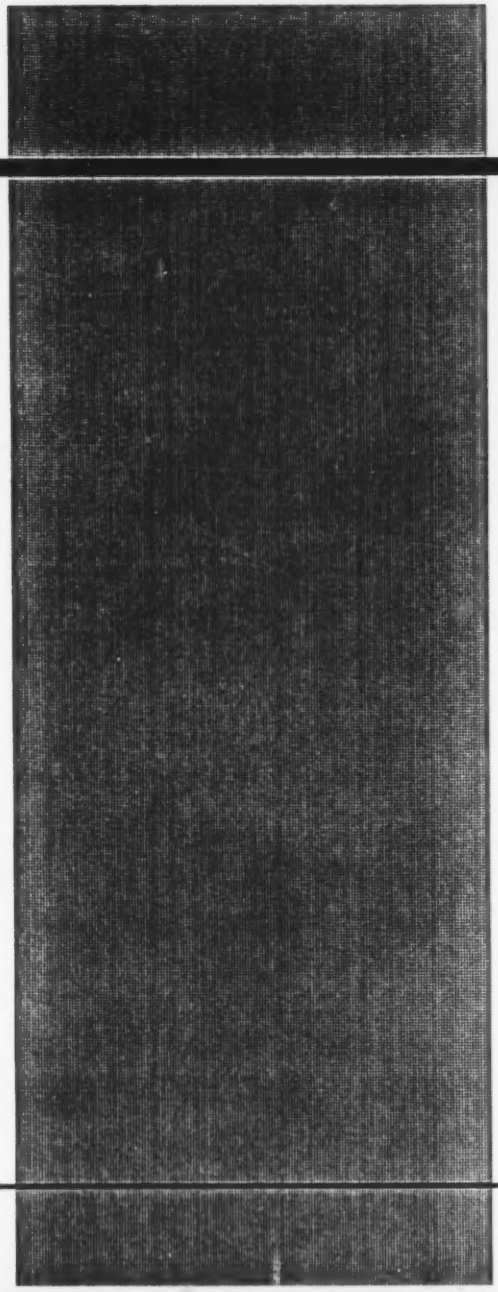
WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL

SECTION	ITEM/ARTICLE	PAGE(S)
	1989-90	33 - 40
	1990-91	41 - 44
	1991-92	44 - 45
	1992-93	45 - 46
	1993-94	46
	1994-95	47 - 48
	Quebec/Québec	
	1988-89	49
	1989-90	49 - 50
	1990-91	50 - 51
	1992-93	52 - 53
	1993-94	53
	New Brunswick/Nouveau Brunswick	
	1988-89	54 - 55
	1989-90	55
	1990-91	56
	1991-92	56
	Prince Edward Island/Ile Prince Edouard	
	1990-91	57
	Nova Scotia/Nouvelle Ecosse	
	1989-90	58
	1990-91	58
	1991-92	58

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL

SECTION	ITEM/ARTICLE	PAGE(S)
	1992-93	59
	1993-94	59
	1994-95	59
	Newfoundland/Terre Neuve	
	1988-89	60
	1990-91	60
	1992-93	60 - 61
	1993-94	61

I NATIONAL PROJECTS/PROJETS NATIONAL



Workplace Literacy

Projets d'alphabétisation en milieu de travail

National Literacy Secretariat

Secrétariat national à l'alphabétisation

1995

NATIONAL LITERACY SECRETARIAT/
SECRÉTARIAT NATIONAL À L'ALPHABÉTISATION
ACTIVITIES SUPPORTED

June 7, 1995

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
88/89	Nat.	FEASABILITY - NATIONAL TRADE UNION WORKPLACE LITERACY TRAINING: To conduct a needs assessment which will evaluate and examine co-ordination mechanism for a national program by the CLC to address workplace literacy.	CANADIAN LABOUR CONGRESS 2841 Riverside Drive Ottawa, Ontario K1V 6X7 Tel.: 613-521-3400	3848-C35(88)
88/89	Nat.	WORKPLACE LITERACY HANDBOOK: The preparation of a manual on workplace literacy which can be used by Canadian businesses as a planning guide for setting up literacy programs at Canadian worksites.	CANADIAN CHAMBER OF COMMERCE C/O Education Director-Chamber of Commerce Scarborough Board of Education 140 Borough Drive Scarborough, Ontario M1P 4N6 Tel.: 416-396-7633	3848-C24(88)
89/90	Nat.	MARKETING VIDEO FOR THE PATHFINDER LEARNING SYSTEM: To produce a promotional video of the Pathfinders Learning System.	YOUTH EMPLOYMENT SKILLS CANADA (YES CANADA) 555 Richmond Street West Suite 700 Toronto, Ontario M5V 3B1 Tel.: 416-362-0007	3848-Y4-1(89)

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
89/90	Nat.	ADVANCEMENT OF LITERACY IN CANADA: To develop three projects to incorporate teachers into the movement to advance literacy within particular community contexts.	CANADIAN TEACHERS FEDERATION 110 Argyle Avenue Ottawa, Ontario K2P 1B4 Tel.: 613-232-1505	3848-C48(89)
89/90	Nat.	BASIC SKILLS TRAINING: WORKERS IN PLANT CLOSURE AND SHORT TERM LAYOFF Development and testing of methodologies and models to deliver basic skills and workplace literacy to workers in plant closures and lay-off situations.	CANADIAN STEEL TRADE AND EMPLOYMENT CONGRESS 234 Eglinton Avenue East Suite 800 Toronto, Ontario M4P 1K7 Tel.: 416-480-1797	3848-C82(89)
89/90	Nat.	NATIONAL LITERACY SPEAKERS BUREAU - PHASE III: The Business Task Force on Literacy plans to launch a National Speakers Bureau to address the needs identified in a preliminary assessment.	BUSINESS TASK FORCE ON LITERACY 777 Bay Street 7th Floor Toronto, Ontario M5W 1A7 Tel.: 416-596-6001	3848-B12(89)
89/90	Nat.	LAUNCH OF LES SYSTÉMES D'APPRENTISSAGE FORMATIQUE: To launch the French adaption of the Pathfinders Learning System.	YOUTH EMPLOYMENT SKILLS CANADA (YES CANADA) 555 Richmond Street West Suite 700 Toronto, Ontario M5V 3B1 Tel.: 416-362-0007	3848-Y4-2(89)

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
89/90	Nat.	BASIC SKILLS FOR SMALL BUSINESS: THE SUBWAY FRANCHISE MODEL (PHASE I & II) A workplace literacy model suitable for use by franchises will be developed and tested.	PRAXIS ADULT TRAINING AND SKILLS DEVELOPMENT INC. 561 Markham Street Toronto, Ontario M6G 2L6 Tel.: 416-585-7423	3848-P27(89)
89/90	Nat.	A LITERACY PROJECT: To develop a learner-centre union led literacy program in the province of New Brunswick.	CANADIAN LABOUR CONGRESS 2841 Riverside Drive Ottawa, Ontario K1V 6X7 Tel.: 613-521-3400	3848-C70(89)
90/91	Nat.	DO THE WRITE THING - CLEAR LANGUAGE WORKSHOP: Four workshops designed to help editors of labour media use clear language and a clear language survey of labour media.	CANADIAN ASSOCIATION OF LABOUR MEDIA 2841 Riverside Drive Ottawa, Ontario K1V 8X7 Tel.: 613-521-3400	3848-C7(90)
90/91	Nat.	LITERACY NEEDS ASSESSMENT OF CANADIAN HEALTH CARE WORKERS: To undertake a needs assessment among health care workers that will identify barriers in the workplace resulting from literacy and numeracy issues and determine the desired directions to follow in order to validate and create a new literacy model for functional context training in the health care industry.	CANADIAN HEALTH CARE GUILD 200 - 17410 107th Avenue Edmonton, Alberta T5S 1E9 Tel.: 403-483-8126	3848-C13(90)

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
90/91	Nat.	NATIONAL SEARCH CONFERENCE: Development of a private sector strategy for literacy.	PUBLIC POLICY FORUM 130 Albert Street Suite 1705 Ottawa, Ontario K1R 6K7 Tel.: 613-238-7990	3848-P4(90)
90/91	Nat.	UFCW WORKPLACE LITERACY PROGRAM: The United Food and Commercial Workers will undertake a research project on the scope and nature of literacy difficulties facing UFCW members.	UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS UNION 61 International Boulevard Suite 300 Rexdale, Ontario M9W 6K4 Tel.: 416-675-1104	3848-U12(90)
90/91	Nat.	LOCAL MEDIA WORKSHOPS AND PROMOTION ACTIVITIES: ABC Canada will hold workshops in 20 cities to link local literacy groups with the media; conduct meetings with local business and labour organizations to build support for ABC Canada and produce promotional materials.	ABC CANADA Box 35 1496 Lower Water Street Halifax, Nova Scotia B3J 1R9 Tel.: 902-426-4176	3848-A7-1(90)
90/91	Nat.	WORKPLACE LITERACY IN THE TROWEL TRADES - PHASE I: The Committee will develop a literacy model for the trowel trades that creates an assessment tool, accesses local resources, builds partnerships and engages union members in life-long learning.	CANADIAN BRICKLAYERS LITERACY COMMITTEE 161 Markwood Drive Kitchener, Ontario N2M 2H3 Tel.: 519-576-4610	3848-C5(90)

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
90/91	Nat.	WORKPLACE LITERACY IN THE TROWEL TRADES - PHASE I: The committee will develop a literacy model for the trowel trades that creates an assessment tool, accesses local resources, builds partnerships and engages union members in life-long learning.	CANADIAN BRICKLAYERS LITERACY COMMITTEE 161 Markwood Drive Kitchener, Ontario N2M 2H3 Tel.: 519-576-4610	3848-C5(90)
90/91	Nat.	LITERACY RESEARCH AND PROMOTION: The Canadian Alliance of Injured Workers will conduct a telephone survey of injured workers to determine the level of concerns; produce and disseminate a poster to raise awareness; and conduct three training sessions aimed at raising awareness.	CANADIAN ALLIANCE OF INJURED WORKERS Box 3678 Thunder Bay, Ontario P7B 6E3 Tel.: 807-344-1057	3848-C117(90)
90/91	Nat.	PROMOTING LITERACY THROUGH WORKPLACE PARTNERSHIPS: A promotion package will be designed for use by union locals in promoting workplace literacy and in building partnerships with employers and business.	CANADIAN FEDERATION OF LABOUR 107 Sparks Street Suite 300 Ottawa, Ontario K1P 5B5 Tel.: 613-234-4141	3848-C14(90)
90/91	Nat.	UPGRADING LITERACY SKILLS: The FFAW will establish, on a pilot basis, a learning centre aimed at inshore fisherman who want to upgrade their literacy skills.	FISHERMAN, FOOD AND ALLIED WORKERS P.O. Box 10, Cormack Building 2 Steers Cove St. John's Newfoundland A1C 5H5 Tel.: 709-576-7276	3848-F14(90)

173

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
90/91	Nat.	ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT FOR A CANADIAN FOUNDATION FOR LITERACY: Project to assist in the final developmental stages of a National Literacy Foundation.	ABCANADA FOUNDATION C/O Bill Ardell 90 Ronson Drive Rexdale, Ontario M9W 1G1 Tel.: 416-243-3132	3848-A7(90)
91/92	Nat.	D'UN OCÉAN à L'AUTRE: L' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL POUR LES FEMMES FRANCOPHONES Le projet vise une meilleure compréhension des mécanismes de marginalisation des analphabètes par rapport au milieu de travail. La réalisation du projet fournira du matérial d`alphabétisation touchant cette problématique et adapté à la clientéle des femmes francophones. Les documents produits seront utiles pour préparer une campagne de sensibilisation auprès des employeurs, des syndicats et des responsables de la formation professionelle.	RÉSEAU NATIONAL D`ACTION ÉDUCATION FEMME 50, Rue Vaughan Ottawa, Ontario K1M 1X1 Tel.: 613-741-9978	3848-R3(91)
91/92	Nat.	WORKPLACE LITERACY IN THE TROWEL TRADES - PHASE II: To develop a literacy model for the trowel trades that creates and tests an assessment tool, accesses local resources, builds partnerships and engages union members in life-long learning.	CANADIAN BRICKLAYERS LITERACY COMMITTEE 161 Markwood Drive Kitchener, Ontario N2M 2H3 Tel.: 519-578-0216	3848-C99(91)

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
91/92	Nat.	LITERACY FOR WORKERS - PHASE II: The CFL will continue its efforts to promote literacy and encourage workplace literacy activities among its affiliates by offering a consultancy service and a clearinghouse and by fostering additional projects.	CANADIAN FEDERATION OF LABOUR 107 Sparks Street Suite 300 Ottawa, Ontario K1P 5B5 Tel.: 613-234-4141	3848-C3(91)
91/92	Nat.	ABC CANADA - 1991-92 PROGRAM FUNDING: ABC Canada will continue its work with the private sector to raise public awareness about literacy; to draw the attention and the resources of the private sector to literacy; and to ensure that literacy does not disappear from the public policy agenda. The long term goal is to stimulate a life-long learning culture in Canada.	ABC CANADA 1496 Lower Water Street Halifax, Nova Scotia B3J 1R9 Tel.: 902-492-2665	3848-A38(91)
92/93	Nat.	D`UN OCÉAN à L`AUTRE: ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL POUR LES FEMMES FRANCOPHONES: Supplément - le projet vise une meilleure compréhension des mécanismes de marginalisation des analphabètes par rapport au milieu de travail. La réalisation du projet fournira du matérial d`alphabétisation touchant cette problématique et adapté à la clientèle des femmes francophones. Les documents produits seront utiles pour préparer une campagne de sensibilisation auprès des employeurs, des syndicats et des responsables de la formation professionelle.	RÉSEAU NATIONAL D`ACTION ÉDUCATION FEMMES 50, Rue Vaughan Ottawa, Ontario K1M 1X1 Tel.: 613-741-9978	3848-R1(92)

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
92/93	Nat.	INTEGRATION OF LITERACY INTO EXISTING TRAINING PROGRAMS: The Canadian Trucking Research Institute will identify the literacy needs within the various programs operated by the Canadian Trucking Association, work with trainers to identify areas of concern and consult with schools and trucking companies to review literacy needs. The results of the study will be published.	CANADIAN TRUCKING RESEARCH INSTITUTE 130 Albert Street Suite 300 Ottawa, Ontario K1P 5G4 Tel.: 613-236-9426	3848-C82(92)
92/93	Nat.	MIND YOUR OWN BUSINESS: This project represents phase one of a two project aimed at developing a workplace literacy project for the Inuit workers, directors and members of 12 co-operatives of Northern Quebec. The phase of the project will include a training needs assessment.	FEDERATION DES COOPERATIVES DU NOUVEAU-QUEBEC 19950 Clark Graham Baie D'Urfé, Quebec H9X 3R8 Tel.: 514-457-4347	3848-F8(92)
92/93	Nat.	LITERACY AND CANADIANS: ABC Canada, in partnership with representatives of the literacy community, will determine the current state of how Canadians view literacy, their understanding of the importance of the issue, and their perceptions about possible action to improve the literacy levels of Canadians.	ABC CANADA FOUNDATION 1450 Don Mills Road Don Mills, Ontario M3B 2X7 Tel.: 416-442-2292	3848-A6-1(92)

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
92/93	Nat.	NARROWING THE SKILLS GAP: WORKPLACE LITERACY PROGRAM IN CANADA: The project will document eight workplace literacy programs acrcss Canada examining the reasons for initiating the programs, the benifits of programs and the changes needed to maximize success of such programs.	PARTNERSHIPS IN LEARNING C/O Maurice C. Taylor, Chair University of Ottawa Faculty of Education, Room 230 145 Jean Jacques Lussier Ottawa, Ontario K1N 6N5 Tel.: 613-564-5439	3848-P2(92)
92/93	Nat.	WORKPLACE LITERACY PROGRAM DEVELOPMENT - PHASE 2 UFCW: UFCW will develop a literacy program manual including assessment of needs and resources available. Membership will review the manual at the June `92 conference. Five projects will be established in various regions.	UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS INTERNATIONAL UNION 61 International Boulevard Suite 300 Rexdale, Ontario M9W 6K4 Tel.: 416-675-1104	3848-U1(92)
92/93	Nat.	WORKPLACE LITERACY: ABC Canada will raise awareness in the general public and the private sector through multi-media campaigns, special events and promotional materials. The organization will also encourage the development of workplace literacy programs by being a resource to the private sector. Finally, ABC Canada will interpret the concerns of, and represent, the private sector particularly in the area of public policy.	ABC CANADA FOUNDATION 1450 Don Mills Road Don Mills, Ontario M3B 2X7 Tel.: 416-442-2292	3848-A6(92)

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
93/94	Nat.	LITERACY INFORMATION SEMINARS: To conduct seminars and workshops to sensitize businesses and the black community on the importance of having employees participate in literacy training.	MONTREAL ASSOCIATION OF BLACK BUSINESS 2425 Grand Blvd. Suite 3 Montreal, Quebec H4B 2X2 Tel. : 514-486-8030	3848-M17(93)
93/94	Nat.	BRINGING THE 3R'S INTO THE NINETIES; THE ROLE OF UNIONS AND EMPLOYERS The Canadian Federation of Labour will; i) develop a mini workshop to be delivered at the five CFL regional schools, and to individual CFL affiliates and sectoral groups. The workshop will cover awareness, a review of CFL workplace literacy projects and how to initiate the planning process; and ii) develop in-depth training sessions for locals so that they may undertake their own workplace needs assessment study. Both workshops build upon previous projects with the CFL that raised awareness of the literacy issue, created a workplace literacy clearinghouse, and established pilot projects.	CANADIAN FEDERATION OF LABOUR 107 Sparks Street Suite 300 Ottawa, Ontario K1P 5B5 Tel.: 613-234-4141	3848-C16(93)
93/94	Nat.	BASIC SKILLS TRAINING FOR THE HOSPITALITY INDUSTRY: AN INVESTIGATION Praxis will investigate the extent of workplace literacy training initiatives in the hospitality industry, identify key informants, stakeholders and champions, and identify potential members of a national steering committee who could then determine the nature and extent of training gaps and industry responses to them.	PRAXIS ADULT TRAINING AND SKILLS DEVELOPMENT 561 Markham Street Toronto, Ontario M6G 2L6 Tel.: 416-588-4646	3848-P17(93)

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
93/94	Nat.	LITERACY PORTFOLIO DEVELOPMENT: AN ALTERNATIVE ASSESSMENT TECHNIQUE Partnership in Learning will survey the most current literature on literacy assessment portfolios, interview those using portfolios in community, workplace and institutional literacy programs, and develop a model that can be used across the country for assessing learners.	PARTNERSHIP IN LEARNING University of Ottawa Faculty of Education 145 Jean Jacques Lussier Ottawa, Ontario K1N 6N5 Tel.: 613-564-5639	3848-P5(93)
93/94	Nat.	CORE COMPETENCY TRAINING PROGRAM: The Canadian Urban Transit Association will investigate the core competencies and design a program that would allow transit workers to improve their literacy skills therby increasing performance in their current jobs and preparing them for future jobs.	CANADIAN URBAN TRANSIT ASSOCIATION Suite 901 55 York Street Toronto, Ontario M5J 1R7 Tel.: 416-365-9800	3848-C95(93)
93/94	Nat.	WORKPLACE LITERACY; PUBLIC AWARENESS; QUALITY AND LITERACY PROJECTS: ABC Canada will undertake three projects: (1) A french adaption of the public awareness campaign; (2) A report on the total quality movement and its implications for workplace literacy and; (3) A national overview of small business and workplace literacy projects.	ABC CANADA 1450 Don Mills Road Don Mills, Ontario M3B 2X7 Tel.: 416-442-2292	3848-A6-1(93)

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
93/94	Nat.	LOGICIEL EN ALPHABÉTISATION - VERSION IBM: Adaption en version IBM d`un logiciel d`alphabétisation créé sur APPLE.	CENTRALE DES SYNDICATS DEMOCRATIQUES	3848-C98(93)
93/94	Nat.	ABC CANADA 1993-94: ABC Canada will raise awareness in the general public and the private sector through multi-media campaigns, special events and promotional materials. The organization will also encourage the development of workplace literacy programs by being aresource to to the private sector. Finally, ABC Canada will interpret the concerns of, and represent, the private sector particularly in the area of public policy.	ABC CANADA 1450 Don Mills Road Don Mills, Ontario M3B 2X7 Tel.: 416-442-2292	3848-A6(93)
94/95	Nat.	MANITOBA FEDERATION OF LABOUR BASIC SKILLS PROJECT: The Manitoba Federation of Labour, a partner with business and the province of Manitoba in Workplace Education Manitoba, will review its own internal efforts to promote workplace literacy by conducting a public awareness campaign.	MANITOBA FEDERATION OF LABOUR 101 - 275 Broadway Winnipeg, Manitoba R3C 4M6 Tel.: 204-947-1400	3848-M21(94)

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
94/95	Nat.	INNOVATIVE WORKPLACE LITERACY PROGRAM: Partnerships in learning will document 10 workplace literacy programs in very different regions of the country. Each of the case studies will include both a description and an analysis of the factors that make the program innovative. This document will complement the group`s 1993 report `Narrowing the Skills Gap`: Workplace Literacy Programs Across Canada, a useful and popular overview of workplace literacy in Canada.	PARTNERSHIPS IN LEARNING C/O Maurice Taylor University of Ottawa Faculty of Education 145 Jean Jacques Lussier Room 230 Ottawa, Ontario K1N 6N5 Tel.: 613-564-5439	3848-P9(94)
94/95	Nat.	WORKPLACE LITERACY PROGRAM - EAST: The Canadian Labour Congress, Atlantic Region will conduct two projects related to its EAST Workplace Literacy Program. The first project will evaluate the EAST Program, a peer tutoring model led by union members, and the second project will train a network of trainers to provide support to local unions about workplace literacy.	CANADIAN LABOUR CONGRESS - ATLANTIC REGION 2282 Mountain Road Moncton, New Brunswick E1G 1B4 Tel.: 506-858-9350	3848-C8(94)

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
94/95	Nat.	WORKPLACE LITERACY INITIATIVES IN CANADA MUNICIPALITIES: The project is designed around three primary objectives: increase awareness of literacy needs; create literacy training opportunities for municipal employes; develop partnerships with national organizations to promote the availability and benefits of literacy.	CANADIAN ASSOCIATION OF MUNICIPAL ADMINISTRATORS 24 Clarence Street Ottawa, Ontario K1N 5P3 Tel.: 613-241-8444	3848-C52(94)
94/95	Nat.	ABC CANADA 1994-95: ABC Canada will raise awareness in the general public and the private sector through multi-media campaigns, special events, and promotional materials. The organization will also encourage the development of workplace literacy programs by being a resource to the private sectour. Finally, ABC Canada will interpret the concerns of and represent the private sector particularly in the area of public policy.	ABC CANADA 1450 Don Mills Road Don Mills, Ontario M3B 2X7 Tel.: 416-442-2292	3848-A5(94)

II PROVINCIAL PROJECTS/PROJETS PROVINCIAL

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - British Columbia/Colombie Britannique

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
88/89	B.C.	LITERACY IN THE WORKPLACE: A workplace literacy project at Royal Columbia Hospital with cooperation among union, management and college representatives.	DOUGLAS COLLEGE Box 2503 New Westminster, British Columbia V3L 5B2 Tel.: 604-520-5400	3848-D1(88)
88/89	B.C.	JOB COMMUNICATION SKILLS PROJECT - SAWMILLS: A study of the effects of illiteracy on sawmill operations in B.C. focusing on traditional vs high tech operations.	COUNCIL OF FOREST INDUSTRIES 1200-555 Burrard Street Vancouver, British Columbia V7X 1S7 Tel.: 604-684-0211	3848-C25(88)
89/90	B.C.	ABE: ADULT LEARNERS AND WORKSKILLS To coordinate information and encourage partnerships to increase the availability of workplace literacy programs.	ADULT BASIC EDUCATION ASSOCIATION OF BRITISH COLUMBIA 622 - 510 West Hastings Street Vancouver, British Columbia V6B 1L8 Tel.: 604-684-0624	3848-A5-5(89)
89/90	B.C.	SYMPOSIUM: ADULT LEARNERS AND WORKSKILLS - PARTNERSHIP IN UPGRADING To hold a provincial symposium to bring together various sectors of society to discuss training needs of adult workers.	ADULT BASIC EDUCATION ASSOCIATION OF BRITISH COLUMBIA 622 - 510 West Hastings Street Vancouver, British Columbia V6B 1L8 Tel.: 604-684-0624	3848-A5-3(89)

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - British Columbia/Colombie Britannique

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
89/90	B.C.	LITERACY AND THE STRUCTURE OF THE WORKPLACE: A program looking at literacy and the structure of the workplace.	B.C. FEDERATION OF LABOUR 3110 Boundary Road Burnaby, British Columbia V5M 4A2 Tel.: 604-430-1421	3848-B8(89)
90/91	B.C.	NETWORK ON LITERACY: To establish a formal network on literacy for the Prince George region, compile a directory of local resources, including workplace literacy and to organize a conference to discuss post-ILY strategies.	COLLEGE OF NEW CALEDONIA 685 Highway 16 Box 5000 Burns Lake, British Columbia V0J 1E0 Tel.: 604-692-3175	3848-C35(90)
90/91	B.C.	WORKPLACE NETWORK AND CONSULTATION: To hold three provincial workplace literacy consultations, to publish four workplace literacy newsletters, to compile a directory of workplace literacy projects in the province, and to provide consultative services to existing workplace literacy projects.	FRASER VALLEY COLLEGE 33844 King Road Abbotsford, British Columbia V2S 4N2 Tel.: 604-792-0025	3848-F7(90)
90/91	B.C.	JOB COMMUNICATION PROJECT - SAWMILLS: The council of Forest Industries of B.C. will oversee a study of the effects of illiteracy on sawmill operations in B.C. The study will examine the literacy levels of employees and focus on traditional vs high tech requirements.	COUNCIL OF FOREST INDUSTRIES 1200 - 555 Burrard Street Vancouver, British Columbia V7X 1S7 Tel.: 604-684-0211	3848-C41(90)

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - British Columbia/Colombie Britannique

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
90/91	B.C.	WORKPLACE LITERACY IN LARGE CORPORATIONS: A DEMONSTRATION AND DISSEMINATION PROJECT To actively encourage large corporations to become involved in workplace literacy by providing resource information, facilitating networking and developing three demonstration projects that will show how large corporations can establish their own program.	BUSINESS COUNCIL OF BRITISH COLUMBIA 810 - 1050 West Pender Street Vancouver, British Columbia V6E 3S7 Tel.: 604-684-3384	3848-B4(90)
91/92	B.C.	WORKPLACE LITERACY IN LARGE CORPORATIONS: A DEMONSTRATION AND DISSEMINATION PROJECT (Supplementary Grant): The Business Council of B.C. will actively encourage large corporations to become involved in workplace literacy by providing resource information, facilitating networking and developing three demonstration projects that will show how large corporations can establish their own programs.	BUSINESS COUNCIL OF BRITISH COLUMBIA 810 - 1050 West Pender Street Vancouver, British Columbia V6E 3S7 Tel.: 604-684-3384	3848-B7(91)
91/92	B.C.	SKILLS IMPROVEMENT PROGRAM FOR THE B.C. CONSTRUCTION INDUSTRY - PHASE I ASSESSMENT: The B.C. Construction Industry Skills Improvement Council will promote awareness of basic skills issues among key stakeholders; assess the workplace basic skill needs, establish a clearinghouse of resources specific to the needs of the construction industry and develop and test a train the trainer program.	B.C. CONSTRUCTION INDUSTRY SKILLS IMPROVEMENT COUNCIL 404 - 737 Carnarvon Street New Westminster, British Columbia V3M 5X1 Tel.: 604-526-8020	3848-B8(91)

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - British Columbia/Colombie Britannique

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
92/93	B.C.	BASIC SKILLS IMPROVEMENT PROGRAM FOR THE BC & YUKON CONSTRUCTION INDUSTRY - PHASE II RESPONSE TO NEEDS ASSESSMENT: The BC Construction Industry Skills Improvement Council will respond to the recommendations of phase I needs assessment which provides a framework for improving the basic skill level of workers in thwe construction industry. The group will do this by promoting awareness of basic skills issues among decision-makers in the industry and by developing and piloting effective responses.	BC CONSTRUCTION INDUSTRY SKILLS IMPROVEMENT COUNCIL 404 - 737 Carnarvon Street New Westminster, British Columbia V3M 5X1 Tel.: 604-526-8020	3848-B12(92)
92/93	B.C.	THE LITERACY SYMPOSIUM: The Business Council of British Columbia will hold a symposium to identify common literacy problems faced by employers and also identify any successes which have been achieved in terms of solutions. The symposium will also examine the issue of low levels of literacy and discrimination in employment.	BUSINESS COUNCIL OF BRITISH COLUMBIA Suite 810 1050 West Pender Street Vancouver, British Columbia V6E 3S7 Tel.: 604-684-3384	3848-B2(92)
93/94	B.C.	SAWMILL WORKPLACE LITERACY PROGRAM: In partnership with Fort St. John Literacy Society, CANFOR Education Committee and local 400 CEP, the college will conduct and publish a literacy audit of the mill to determine the demands on the workers. They will also start a workplace program.	NORTHERN LIGHTS COLLEGE Box 1000 Fort St. John, British Columbia V1J 6K1 Tel.: 604-774-2741	3848-N2-2(93)

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - British Columbia/Colombie Britannique

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
93/94	B.C.	WOODWORKERS` LITERACY RESEARCH PROJECT: This project of Douglas College, in party with the International Woodworkers of America, will increase the participation of forest industry workers in existing literacy programs by: assessing the current participation of woodworkers in literacy programs.	DOUGLAS COLLEGE 700 Royal Avenue P.O. Box 2503 New Westminster, British Columbia V3L 5B2 Tel.: 604-527-5385	3848-D1(93)
93/94	B.C.	THE LITERACY WORKSHOP IN RESOURCE ACCESS AND IMPLEMENTATION: The Business Council of British Columbia will hold a presentation/workshop aimed at business and labour in order to learn how to identify and tackle literacy issues in corporations; to develop a series of contacts and resources; and to obtain first hand information about successes in workplace literacy.	BUSINESS COUNCIL OF BRITISH COLUMBIA Suite 810 1050 West Pender Street Vancouver, British Columbia V6E 3S7 Tel.: 604-684-3384	3848-B4(93)
93/94	B.C.	WORKFORCE TRAINING FORUMS: The Open Learning Agency, acting on behalf of a partnership including SKILLPLAN and Literacy B.C., will develop a strategy, form a steering committee made up of all sectors, and lay the ground work for a province-wide campaign to promote workplace literacy through forums and showcases.	OPEN LEARNING AGENCY 4355 Mathissi Place Burnaby, British Columbia V5G 4S8 Tel.: 604-321-3215	3848-O1-4(93)

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - British Columbia/Colombie Britannique

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
93/94	B.C.	APPLICATION OF TEST MAKING, TEST TAKING AND PLAIN LANGUAGE PRINCIPLES FOR CARPENTER APPLICATIONS: The B.C. Construction Industry Skills Improvement Council (SKILLPLAN) will promote basic skills issues among decision makers in the industry and will continue to pilot effective responses to needs identified in earlier projects.	BRITISH COLUMBIA CONSTRUCTION INDUSTRY SKILLS IMPROVEMENT COUNCIL 404 - 737 Carnarvon Street New Westminster, British Columbia V3M 5X1 Tel.: 604-526-8020	3848-B1(93)
94/95	B.C.	QUALITY OF WORKING LIFE IN EDUCATION RESEARCH: In partnership with IWA Canada Local 1-3567, the college will undertake a study to determine the extent and type of education programming offered by Quality of Working Life programs at sawmill and manufacturing plants.	DOUGLAS COLLEGE 700 Royal Avenue New Westminster, B.C. V3L 5B2 Tel.: 604-527-5246	3848-D1(94)

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - British Columbia/Colombie Britannique

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
94/95	B.C.	WORKPLACE CURRICULUM DEVELOPMENT: READING AND FIGURING ON THE JOB The Canadian Forest Products, Fort St-John Literacy Society, and the IWA local 424 will work with the college to create a program to produce curriculum materials, extend instruction in workplace education, and link curriculum development with instruction.	NORTHERN LIGHTS COLLEGE Fort St-John Campus P.O. Box 1000 Fort St. John, British Columbia V1J 6K1 Tel.: 604-785-6981	3848-N1(94)
94/95	B.C.	OUTREACH TO FRANCOPHONE FORES WORKERS: In partnership with le Circles des Canadiens Francais, the college will establish an outreach program for unskilled, unemployed, francophone forest workers. The organization will work with the logging companies, recruit and train tutors.	COLLEGE OF NEW CALEDONIA 330 22nd Avenue Prince George, B.C. V2N 1P8 Tel.: 604-561-5826	3848-C2(94)

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - Alberta

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
88/89	Alta.	LITERACY FOR THE WORKPLACE: The design and development of workplace literacy curriculum along with an evaluation component.	ALBERTA VOCATIONAL CENTRE 10215-108 Street Edmonton, Alberta T5J 1L6 Tel.: 403-427-5444	3848-A25(88)
90/91	Alta.	WORKER LITERACY INITIATIVES RESEARCH PROJECT - PART I: A needs assessment of membership and development of program options.	ALBERTA FEDERATION OF LABOUR Suite 350 10451 - 170 Street Edmonton, Alberta T5P 4T2 Tel.: 403-483-3021	3848-A4(90)
91/92	Alta.	WORKPLACE LITERACY MODEL FOR ALBERTA: The project, in conjunction with Lethbridge Community College, will research and develop procedures and models for mounting workplace literacy projects in industries in Alberta.	KEYANO COLLEGE 8115 Franklin Avenue Fort McMurray, Alberta T9H 2H7 Tel.: 403-791-4800	3848-K4(91)
91/92	Alta.	WORKPLACE LITERACY MODEL FOR ALBERTA: The project, in conjunction with Keyano College, will research and develop procedures and models for mounting workplace literacy projects in industries in Alberta.	LETHBRIDGE COMMUNITY COLLEGE 3000 College Drive S. Lethbridge, Alberta T1K 1L6 Tel.: 403-320-3210	3848-L9-1(91)

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - Alberta

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
92/93	Alta.	WORKPLACE LITERACY MARKETING STRATEGY: Thr distribution of the marketing strategy ``A Framework for Providing Workplace Literacy Development`` with a consultant so that discussion and reflection with stakeholders can take place. Through the discussion the document will provide direction.	KEYANO COLLEGE 8115 Franklin Avenue Fort McMurray, Alberta T9H 2H7 Tel.: 403-791-8943	3848-K3(92)
93/94	Alta.	WORKPLACE LITERACY DEVELOPMENT FOR THE ROOFING ASSOCIATION OF ALBERTA: The Roofing Industry Training Association of Alberta will develop a training model that is suitable to the needs of roofers, who are small businesses, and test that model. The project will be a collaborative effort between the Association, Kenyano College, Alberta Vocational College - Edmonton and the Government of Alberta. The results of the project will be applicable to others in the industry and to other small business groups.	THE ROOFING INDUSTRY TRAINING ASSOCIATION OF ALBERTA Suite 208 2725 - 12th Street N.E. Calgary, Alberta T2E 7J2 Tel.: 403-250-7055	3848-R6(93)
93/94	Alta.	DELIVERING WORKPLACE TRAINING - PHASE II: The project will revise the curriculum developed in Phase 1 into a 4x4 hour workshop format, adapt an 8 hour elective tutor training componenet and develop a portable, modularized multimedia training package that will serve the rural and urban small business community. In addition, a facilitator training component will be developed and the whole package will be marketed to potential clients, associations and government agencies.	ALBERTA VOCATIONAL COLLEGE - EDMONTON 10215 - 108 Street Edmonton, Alberta T5J 1L6 Tel.: 403-427-2741	3848-A8(93)

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - Alberta

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
93/94	Alta.	WORKPLACE LITERACY ASSESSMENT MANUAL: The Learning Centre and Alberta Vocational Centre - Calgary will adapt the `Asking the Right Question` manual to assist the workplace trainers and personnel to understand the needs of udults in the workplace encountering learning difficulties. An advisory committee will provide direction and two pilots will test the adapted materials.	CALGARY SOCIETY FOR STUDENTS WITH LEARNING DIFFICULTIES 3930 - 20th Street S.W. Calgary, Alberta T2T 4Z9 Tel.: 403-686-9300	3848-C5(93)
93/94	Alta.	JET CURRICULUM REVISION AND MULTIMEDIA FACILITATOR TRAINING PACKAGE: Alberta Vocational College will develop a portable, multimedia facilitator training package which will guide potential workplace instructors through the process of planning, implementing and monitoring a workplace literacy program.	ALBERTA VOCATIONAL COLLEGE - EDMONTON 10215 - 108 Street Edmonton, Alberta T5J 1L6 Tel.: 403-427-2741	3848-A8-1(93)
94/95	Alta.	MARKETING WORKPLACE LITERACY TRAINING TO SMALL AND MEDIUM SIZE BUSINESS: The Alberta Workplace Literacy Advisory Committee will market the issue of workplace literacy to small and medium size employers. The Advisory Committee, representing business, labour, education, government and workplace literacy practitioners will use the results to establish direction for workplace literacy efforts in Alberta.	ALBERTA WORKPLACE LITERACY ADVISORY COMMITTEE C/O Keyano College Community and Upgrading Education 8115 Franklin Avenue Fort McMurray, Alberta T9H 2H7 Tel.: 403-791-9843	3848-A2(94)

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - Saskatchewan

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
88/89	Sask.	ACADEMIC EDUCATION LITERACY IN THE WORKPLACE: A project to test and evaluate the effectiveness of using traditional methods of tutorials and classrooms as well as instructional job-related materials to improve employees literacy and numeracy skills.	CYPRESS HILLS REGIONAL COLLEGE 197 - 4th Avenue N.W. Swift Current, Saskatchewan S9H 0T7 Tel.: 306-773-1531	3848-C50(88)
89/90	Sask.	WORKPLACE LITERACY PROGRAM FEASIBILITY STUDY: To determine the feasibility of implementing a program similar to OFL/BEST in Saskatchewan.	SASKATCHEWAN FEDERATION OF LABOUR 103 - 2709 - 12th Avenue Regina, Saskatchewan S4T 1J3 Tel.: 306-525-0197	3848-S21(89)
89/90	Sask.	EDUCATION FOR THE WORKPLACE: A project to teach employees literacy and numeracy skills will be tested and evaluated in three situations reflecting different industries and regions.	CYPRESS HILLS REGIONAL COLLEGE 197 - 4th Avenue North West Swift Current, Saskatchewan S9H 0T7 Tel.: 306-773-1531	3848-C75-1(89)

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - Saskatchewan

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
90/91	Sask.	WORKPLACE SKILLS DEVELOPMENTPROJECT: Development of public awareness materials designed to lessen the social stigma; development of partnership projects to test a worker-centred learning model.	SASKATCHEWAN FEDERATION OF LABOUR 103 - 2709 12th Avenue Regina, Saskatchewan S4T 1J3 Tel.: 306-525-0197	3848-S1(90)
91/92	Sask.	WORKER`S EDUCATION FOR SKILLS TRAINING - CURRICULUM MATERIALS DEVELOPMENT PROJECT: The Saskatchewan Federation of Labour will develop curriculum materials specific to a number of workplaces and workplace issues. A Practitioners` Guide to Workers`Literacy Programming will also be developed.	SASKATCHEWAN FEDERATION OF LABOUR 103 - 2709 12th Avenue Regina, Saskatchewan S4T 1J3 Tel.: 306-525-0197	3848-S15(91)

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - Saskatchewan

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
92/93	Sask.	WEST (WORKERS' EDUCATION FOR SKILLS TRAINING) - A LIFETIME OF OPPORTUNITY - PROMOTIONAL VIDEO: The Saskatchewan Federation of Labour will develop and produce a video entitled WEST - A LIFETIME OF OPPORTUNITY. The video will be used to promote the program among labour, business and the general public.	SASKATCHEWAN FEDERATION OF LABOUR 103 - 2709 12th Avenue Regina, Saskatchewan S4T 1J3 Tel.: 306-525-0197	3848-S7(92)
92/93	Sask.	WEST (WORKERS'EDUCATION FOR SKILLS TRAINING) - A LIFETIME OF OPPORTUNITY - PROMOTIONAL VIDEO: The SFL will develop and produce a video entitled WEST - A Lifetime of Opportunity. The video will be used to promote the program among labour, business and the general public.	SASKATCHEWAN FEDERATION OF LABOUR 103 - 2709 12th Avenue Regina, Saskatchewan S4T 1J3 Tel.: 306-525-0197	3848-S7(92)
93/94	Sask.	BUSINESS BENEFITS LITERACY - ABORIGINAL LITERACY: Regina Public Library will establish an aboriginal literacy bridging program in the workplace in cooperation with a number of native organizations and businesses. Appropriate curriculum will be developed.	REGINA PUBLIC LIBRARY 2311 - 12th Avenue Regina, Saskatchewan S4P 3Z5 Tel.: 306-777-6015	3848-R5(93)

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - Manitoba

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
91/92	Man.	BASIC EDUCATION IN THE WORKPLACE: To develop models of provision and process in various sectors of industry and to disseminate and promote information about basic education and plain language in the workplace.	BASIC EDUCATION IN THE WORKPLACE Literacy Office 417-185 Carlton Street Winnipeg, Manitoba R3C 3J1 Tel.: 204-945-8247	3848-B15(91)
91/92	Man.	LITERACY PROGRAMMING FOR THE INTERNATIONAL UNION OF OPERATING ENGINEERS - PHASE I: The Operating Engineers Training Institute will undertake a study to identify the literacy and numeracy needs of its membership and develop recommendations for remedial training activities.	OPERATING ENGINEERS TRAINING INSTITUTE OF MANITOBA INC. 1008 Wall Street Winnipeg, Manitoba R3G 2V3 Tel.: 204-775-7059	3848-O2(91)
92/93	Man.	LITERACY PROGRAMMING FOR THE INTERNATIONAL UNION OF OPERATING ENGINEERS - PHASE II: The Operating Engineers Training Institute of Manitoba will develop a training strategy based on the needs assessment done during Phase I and will test the effectiveness of computer based learning and hands-on learning among its memberships.	OPERATING ENGINEERS TRAINING INSTITUTE OF MANITOBA 1008 Wall Street Winnipeg, Manitoba R3G 2V3 Tel.: 204-775-7059	3848-O5(92)

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - Manitoba

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
92/93	Man.	BASIC EDUCATION IN THE WORKPLACE: Awareness about the literacy needs of the workplace will be raised. Assistance will be provided in needs assessment, curriculum development or adaption, `Train the Trainers`courses and implementation of innovative projects.	BASIC EDUCATION IN THE WORKPLACE STEERING COMMITTEE Manitoba Literacy Office 417 - 185 Carlton Office Winnipeg, Manitoba R3C 3J1 Tel.: 204-945-8247	3848-B1(92)
93/94	Man.	LINKING COMMUNITY-BASED AND WORKPLACE LITERACY: The project will help prepare literacy students who have graduated enter vocational training or employment. A handbook/workbook will be develope, tested, printed and made available to all community-based programs.	PORTAGE PLAINS EMPLOYMENT INC. 110 Saskatchewan Avenue West Portage La Prairie, Manitoba R1N 0M1 Tel.: 204-857-6304	3848-P7(93)
93/94	Man.	INSTRUCTORS HANDBOOK FOR INTEGRATING WORKPLACE LITERACY SKILLS INTO PRACTICAL TRAINING: The project will do the final preparation and publication of the handbook, which was researched and developed in phase one last year.	MANITOBA WOMEN IN TRADES AND TECHNOLOGY ASSOCIATION CMBWITT 656 Kingsway Avenue Winnipeg, Manitoba R3N 0H2 Tel.: 204-489-5404	3848-M7(93)

223

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - Manitoba

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
93/94	Man.	EMPLOYMENT SKILLS CURRICULUM DEVELOPMENT: This project will provide for the development of an employment skills curriculum kit for workers with mental disabilities. The kit will include components dealing with math, reading, money computations and communication skills.	PREMIER PERSONNEL CORPORATION 201 - 310 Donald Street Winnipeg, Manitoba R3B 2H4 Tel.: 204-949-1474	3848-P2(93)
93/94	Man.	WORKPLACE READING AND WRITING ASSESSMENT: The Manitoba Aerospace Human Resources Coordinating Committee will develop an instrument to assess the reading and writing capabilities of potential new hires to the industry with respect to the actual reading and writing tasks confronted on the job.	MANITOBA AEROSPACE HUMAN RESOURCES COORDINATING COMMITTEE INC. 1425 Whyte Avenue Winnipeg, Manitoba R3E 1V7 Tel.: 204-772-0003	3848-M19(93)

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - Manitoba

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
93/94	Man.	BASIC EDUCATION IN THE WORKPLACE: Basic Education in the Workplace Steering Committee will promote the workplace education models and philosophy by developing promotional products, developing a group of trained practitioners in workplace literacy, identifying future projects, disseminating models developed previously and developing materials specific to certain sectors of the economy.	BASIC EDUCATION IN THE WORKPLACE STEERING COMMITTEE 417 - 185 Carlton Street Winnipeg, Manitoba R3C 3J1 Tel.: 204-945-1682	3848-B2(93)
94/95	Man.	MANITOBA AREA REMOTE STUDY: The Operating Engineers Training Institute will test the feasibility of delivering computer-assisted literacy training to its members at worksites outside of the Winnipeg area in order to ensure that every member has access to training and to occupational upgrading.	OPERATING ENGINEERS INSTITUTE OF MANITOBA INC. 1008 Wall Street Winnipeg, Manitoba R3G 2V3 Tel.: 204-775-7059	3848-O5(94)

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - Ontario

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
87/88	Ont.	TRAINING INSTITUTE FOR PRACTITIONERS: A training institute for workplace literacy practitioners from across Ontario.	GEORGE BROWN COLLEGE OF APPLIED ARTS AND TECHNOLOGY P.O. Box 1015 Station B Toronto, Ontario M5T 2T9 Tel.: 416-944-4741	3848-G2(87)
88/89	Ont.	FEASIBILITY STUDY: A feasibility study regarding union based program targeted toward visible minority and native newcomers to Toronto who lack the necessary literacy skills for apprenticeship programs.	UNITED BROTHERHOOD OF CARPENTERS AND JOINERS OF AMERICA - LOCAL 27 64 Signet Drive Weston, Ontario M9L 1T1 Tel.: 416-749-7440	3848-U8(88)
88/89	Ont.	COMPUTER BASED LITERACY PROJECT: To evaluate the application of IBM information laserdisc courseware to literacy and numeracy training in college, workplace and community programs.	ONTARIO CAAT COMPUTER-BASED LEARNING PROJECT 6700 Finch Avenue West Suite 706 Rexdale, Ontario M9W 5P5 Tel.: 416-672-3115	3848-O10(88)
88/89	Ont.	INTEGRATION OF LITERACY TRAINING INTO CONSTRUCTION SKILLS TRAINING PROGRAM: To design and implement a literacy needs assessment and a literacy curriculum for selected construction trades.	L.I.U.N.A. TRAINING AND REHABILITATION CENTRE TRUST FUND - LOCAL 183 1130 Dupont Street Toronto, Ontario M6H 2A2 Tel.: 416-533-7941	3848-L5(88)

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - Ontario

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
88/89	Ont.	PROJECT IN MOTHER TONGUE LITERACY NEEDS: A project to address the special needs English as a second language learners who possess mother-tongue literacy needs.	METRO LABOUR - EDUCATION AND SKILLS TRAINING CENTRE 954 King Street West Main Floor Toronto, Ontario M5S 2P4 Tel.: 416-971-5893	3848-M10(88)
88/89	Ont.	PROMOTIONAL VIDEO ON WORKPLACE LITERACY: To develop two videos in English and French as training resources in the BEST program.	ONTARIO FEDERATION OF LABOUR 15 Gervais Drive Suite 202 Don Mills, Ontario M3C 1Y8 Tel.: 416-441-2731	3848-O5(88)
89/90	Ont.	ACCESSING LITERACY TRAINING FOR THE FARMING COMMUNITY: Develop training and materials for agricultural workplace literacy programs.	LITERACY COUNCIL OF LINCOLN 4996 Church Street Beamsville, Ontario L0R 1B0 Tel.: 416-945-8785	3848-L34(89)
89/90	Ont.	PROJECT IN MOTHER TONGUE LITERACY NEEDS - PHASE II: A project to address the special needs of English as a second language learners who possess mother-tongue literacy needs.	METRO LABOUR - EDUCATION AND SKILLS TRAINING CENTRE 954 King Street West Main Floor Toronto, Ontario M6K 1E5 Tel.: 416-971-5893	3848-M26(89)

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - Ontario

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
89/90	Ont.	WORKPLACE LITERACY: To develop a how-to manual for the development of workplace literacy programs.	NORTH HALTON LITERACY GUILD P.O. Box 218 Georgetown, Ontario L7G 4Y5 Tel.: 416-873-2681	3848-N40(89)
89/90	Ont.	NORTHERN WORKPLACE LITERACY: To produce a manual for northern workplace literacy (useful for isolated programs) and a workplace literacy curriculum for the mining industry. Three train the trainers workshops will be held.	SCHEIBER/TERRACE BAY LITERACY ADVISORY COMMITTEE P.O. Box 847 Schreiber, Ontario P0T 2S0 Tel.: 807-824-2657	3848-S34(89)
89/90	Ont.	WORKPLACE LITERACY IN PLANT CLOSURE AND LAY OFF SITUATIONS: The development of a model to deliver workplace literacy in plant closure and lay off situations.	HAMILTON WORKER EDUCATION CENTRE 350 Kenilworth Street N. Hamilton, Ontario L8H 4T3 Tel.: 416-547-2944	3848-H7-1(89)
89/90	Ont.	THE DEVELOPMENT OF 8 LITERACY CURRICULUM MODULES IN THE WORKPLACE: The project is designed to assist the development of workplace curriculum in four specific job categories.	HAMILTON AND DISTRICT LABOUR COUNCIL 1025 Barton Street East Hamilton, Ontario L8L 3E3 Tel.: 416-547-2951	3848-H7(89)

233

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - Ontario

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
89/90	Ont.	UPGRADING SKILLS: To create and test a program aimed at upgrading skills of existing and new members.	TORONTO IRONWORKERS TRAINING AND REHABILITATION TRUST FUND 1604 Bloor Street West Toronto, Ontario M6P 1A7 Tel.: 416-534-8489	3848-T14(89)
89/90	Ont.	LITERACY AND SKILLS UPGRADING: To create and test a program aimed at upgrading skills of existing and new members.	TORONTO IRONWORKERS TRAINING AND REHABILITATION TRUST FUND 1604 Bloor Street West Toronto, Ontario M6P 1A7 Tel.: 416-534-8489	3848-T14(89)
89/90	Ont.	INTÉGRATION DANS LE ,ILIEU DU TRAVAIL: Une intervention de l`alphabétisation en milieu de travail pour les adultes francophones.	ALPHANA, CENTRE D`ALPHABÉTISATION POPULAIRE POUR ADULTES FRANCOPHONES 754, California Annexe Windsor, Ontario N9B 2Z2 Tel.: 519-972-5560	3848-C50-1(89)

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - Ontario

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
89/90	Ont.	INTÉGRATION DANS LE MILIEU DU TRAVAIL: Une intervention de l'alphabétisation en milieu de travail pour les adultes francophones.	ALPHANA, CENTRE D'ALPHABÉTISATION POPULAIRE POUR ADULTES FRANCOPHONES 754, California, Annexe Windsor, Ontario N9B 2Z2 Tel.: 519-972-5560	3848-C50-1(89)
89/90	Ont.	WORKPLACE LITERACY RESOURCE CENTRE - CONSTRUCTION SKILLS TRAINING: To establish a resource centre of curriculum and other materials and to train trainers to complement existing skills training.	L.I.U.N.A. LOCAL 183 TRAINING AND REHABILITATION CENTRE TRUST FUND 1130 Dupont Street Toronto, Ontario M6H 2A2 Tel.: 416-533-7941	3848-L33(89)
89/90	Ont.	WORKPLACE OUTREACH FOR RURAL LITERACY DEVELOPMENT: To market, develop and plan for delivering literacy in rural workplaces.	LOVESICK LAKE NATIVE WOMEN'S ASSOCIATION General Delivery Burleigh Falls, Ontario K0L 1K0 Tel.: 705-957-9456	3848-L24-1(89)
89/90	Ont.	WORKPLACE LITERACY INCENTIVE PROJECT: To develop a manual and video on workplace literacy.	ENGLISH IN THE WORKING ENVIRONMENT (WATERLOO REGION) P.O. Box 3 Waterloo, Ontario N2J 3Z6 Tel.: 519-743-2460	3848-E14(89)

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - Ontario

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
89/90	Ont.	WORKPLACE LITERACY NEEDS AUDIT PROJECT: To develop and test a needs assessment package for small northern communities.	DRYDEN LITERACY ASSOCIATION 29 King Street Dryden, Ontario P8N 1B4 Tel.: 807-233-5201	3848-D9-1(89)
89/90	Ont.	LITERACY FOR THE WORK WORLD: To develop and coordinate workplace literacy in the Elliot Lake area, with a focus on the mining industry.	NORTH CHANNEL LITERACY COUNCIL 2 Elizabeth Walk Elliot Lake, Ontario P5A 1Z3 Tel.: 705-848-0626	3848-N19-1(89)
89/90	Ont.	NEEDS ASSESSMENT MANUAL: A needs assessment manual will be produced as a `how to`regarding workplace literacy.	YMCA OF METROPOLITAN TORONTO 15 Robina Avenue Toronto, Ontario M6C 3Y4 Tel.: 416-867-9622	3848-Y8-1(89)
89/90	Ont.	LITERATE WORKPLACES: To develop the required infrastructure of trainers and curriculum materials for workers in independent logging operations and small business.	ATIKOKAN PUBLIC LIBRARY BOARD Civic Centre Atikokan, Ontario P0T 1C0 Tel.: 807-596-4406	3848-A44(89)

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - Ontario

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
89/90	Ont.	L`ALPHABÉTISATION SUR MESURE - CUSTOM DESIGNED LITERACY: Une évaluation exhasutive des besoins de l`entreprise, de l`union et des employés; la création du matérial didactique et des ateliers.	CENTRE D`ALPHABÉTISATION DE PRESCOTT 2, rue John C.P. 565 Hawkesbury, Ontario K6A 2Y2 Tel.: 613-632-9664	3848-C4-1(89)
89/90	Ont.	OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY: AN INTEGRATED LITERACY/PLAIN LANGUAGE MODEL To produce and field test two training kits in plain language, integrating literacy and health and safety.	INDUSTRIAL ACCIDENT PREVENTION ASSOCIATION 2 Bloor Street 32nd Floor Toronto, Ontario M4W 3N8 Tel.: 416-965-8888	3848-J22(89)
89/90	Ont.	CONSTRUCTION LABOURER: To integrate literacy into a basic skills package.	LABOURERS`LOCAL 1089 (1985) TRAINING AND REHABILITATION TRUST FUND 1255 Confederation Street Sarnia, Ontario N7S 4M7 Tel.: 519-332-1089	3848-L36(89)
89/90	Ont.	PROMOTIONAL VIDEO ON WORKPLACE LITERACY: To develop two videos in English and French as training resources on the BEST program.	ONTARIO FEDERATION OF LABOUR 15 Gervais Drive Suite 202 Don Mills, Ontario M3C 1Y8 Tel.: 416-441-2731	3848-O9-1(89)

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - Ontario

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
89/90	Ont.	OPERATIONAL APPROACH TO BASIC SKILLS AT THE WORKPLACE: To develop training for small business in the retail/hospitality sectors and to design and develop a practical trainer`s manual.	YM-YWCA OF OTTAWA 180 Argyle Avenue Ottawa, Ontario K2P 1B7 Tel.: 613-237-1320	3848-Y10(89)
89/90	Ont.	INTEGRATED CURRICULUM PROJECT: This project will develop an occupational literacy model curriculum.	ALGONQUIN COLLEGE 140 Main Street Room S 161 Ottawa, Ontario K1S 1C2 Tel.: 613-598-4502	3848-A28-1(89)
89/90	Ont.	PROJET DE FORMATION INTÉGRÉE: Le projet proposera une formation intégrée.	COLLEGE CAMBRIAN 1400, Chemin Barrydowne Sudbury, Ontario P3A 3V8 Tel.: 705-566-8101	3848-C97(89)
89/90	Ont.	OUTREACH AND LITERACY: An outreach strategy designed to reach target groups under-represented in the union and the development of a literacy curriculum specific to the construction trades.	CARPENTERS LOCAL APPRENTICE COMMITTEE 64 Signet Drive Weston, Ontario M9L 1T7 Tel.: 416-749-7440	3848-C63(89)

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - Ontario

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
89/90	Ont.	INTEGRATED CURRICULUM MODEL: The project will develop an occupational literacy model.	LAMBTON COLLEGE P.O. Box 969 1457 London Road Sarnia, Ontario N7T 7K4 Tel.: 519-542-7751	3848-L32(89)
89/90	Ont.	BEST MATERIALS DEVELOPMENT PROJECT: To devise a model and to produce materials developed by BEST instructurs.	ONTARIO FEDERATION OF LABOUR 15 Gervais Drive Suite 202 Don Mills, Ontario M3C 1Y8 Tel.: 416-441-2731	3848-O9(89)
89/90	Ont.	WORKPLACE LITERACY TASK ANALYSIS: To conduct a workplace literacy analysis of unskilled and semi-skilled employees in the service and retail sectors (i.e., Jack Duston`s Car Care - employer/service sector and Loblaws Stores - food and commercial workers union).	ALGONQUIN COLLEGE Adult Basic Education Department Colonel By Campus 140 Main Street Ottawa, Ontario K1S 1C2 Tel.: 613-594-4577	3848-A28(89)
89/90	Ont.	OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY FOR THE PORTUGUESE: A LITERACY BRIDGING MODEL An integrated bridging project to promote and raise occupational health and safety awareness within the context of literacy.	PORTUGUESE INTERAGENCY NETWORK 66 Sheridan Avenue Toronto, Ontario M6K 2G9 Tel.: 416-966-8696	3848-P18(89)

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - Ontario

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
90/91	Ont.	LITERACY BRIDGING PROGRAM: Supplementary funding - To conduct a workplace literacy analysis of unskilled and semi-skilled employees in the service and retail sectors (i.e., Jack Duston`s Car Care9employer/service sector) and Loblaws Stores (Food and Commercial Workers Union).	ALGONQUIN COLLEGE 140 Main Street Room 5161 Adult Basic Education Department Ottawa; Ontario K1S 1C2 Tel.: 613-598-4502	3848-A15(90)
90/91	Ont.	LITERACY - MAKING A DIFFERENCE CONFERENCE: A regional literacy conference for both workplace and community literacy organizations and interested individuals.	PEEL LITERACY GUILD 93 Dundas Street East Suite 105 Mississauga, Ontario L5A 1W7 Tel.: 416-273-5196	3848-P6(90)
90/91	Ont.	ORAL HISTORY - WORKPLACE LITERACY PROJECT: To develop literacy booklets based on the history of the union from the 1930`s to the 1950`s.	NATIONAL AUTOMOBILE, AEROSPACE AND AGRICULTURAL IMPLEMENT WORKERS UNION OF CANADA R.R. 1 Port Elgin, Ontario N0H 2C0 Tel.: 519-389-3200	3848-N24(90)
90/91	Ont.	FRENCH RESOURCES FOR BEST: Adaption of the BEST instructors training manual into french.	ONTARIO FEDERATION OF LABOUR 15 Gervais Drive Suite 202 Don Mills, Ontario M3C 1Y8 Tel.: 416-441-2731	3848-O2(90)

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - Ontario

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
90/91	Ont.	WORKPLACE LITERACY SYMPOSIUM: Organize and host a two day symposium on workplace literacy that will bring together representatives of business, labour, education, and the National Literacy Secretariat to discuss developments to date and to outline directions for future activities.	LABOUR COUNCIL OF METRO TORONTO AND YORK REGION 15 Gervais Drive Suite 407 Don Mills, Ontario M3C 1Y8 Tel.: 416-441-3663	3848-L5(90)
90/91	Ont.	ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL: Production et recherche du matériel didactique.	L`ABC COMMUNAUTAIRE 810, rue East Main 2e étage Welland, Ontario L3B 3Y4 Tel.: 416-788-3711	3848-A21-1(90)
90/91	Ont.	THE RE-EMPLOYMENT OF INJURED WORKERS CONFERENCE: To run a conference to focus on literacy as a factor for the reemployment of injured workers.	ORGANIZING COMMITTEE FOR THE NATIONAL CONFERENCE ON THE RE-EMPLOYMENT OF INJURED WORKERS Box 3678 212 Wolseley Street Thunder Bay, Ontario P7B 6E3 Tel.: 807-345-6595	3848-O3(90)
90/91	Ont.	WORKPLACE OUTREACH FOR RURAL LITERACY - DEVELOPMENT PHASE II: The group will market and promote literacy in the rural workplace and develop programs for rural Native and non-Native workers.	LOVESICK LAKE NATIVE WOMEN`S ASSOCIATION General Delivery Burleigh Falls, Ontario K0L 1K0 Tel.: 705-657-9456	3848-L12-1(90)

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - Ontario

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
90/91	Ont.	AMITY GOODWILL WORKPLACE LITERACY PROJECT: The project will create a set of employee training manuals, specifically to be used in the Army Goodwill Industries and sheltered workshops.	HAMILTON AND DISTRICT LITERACY COUNCIL The Medical Arts Building 1 Young Street Suite 601 Hamilton, Ontario L8N 1T8 Tel.: 416-529-9907	3848-H6(90)
90/91	Ont.	LITERACY FOR THE WORK WORLD: The continued acquisition of expertise by the organization in the area of workplace literacy especially in dealing with the urgent needs of the low-skilled, educationally disadvantaged workers of Elliot Lake.	NORTH CHANNEL LITERACY COUNCIL 29 Manitoba Road 2nd Floor Elliot Lake, Ontario P5A 2A7 Tel.: 705-848-0626	3848-N20-1(90)
90/91	Ont.	L'APHABÉTISATION SUR MESURE(PHASE 2): Création de matériel didactique en francais.	CENTRE D'ALPHABÉTISATION DE PRESCOTT C.P. 565 Hawkesbury, Ontario K6A 2Y2 Tel.: 613-632-9664	3848-C56-1(90)
90/91	Ont.	WELL PROJECT - LITERACY IN THE WORKPLACE: /The project will establish an excellent, learner centred basic literacy and numeracy service at local workplaces; document literacy training; and ensure a permanent workplace literacy service in the area.	QUINTE LITERACY GROUP P.O. Box 1073 100 Victoria Ave. K8N 5E8 Tel.: 613-392-2093	3848-Q2(90)

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - Ontario

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
90/91	Ont.	INTEGRATION OF SKILLS INTO CONSTRUCTION SKILLS TRAINING PROGRAM - PHASE II: To conduct work to integrate literacy into construction skills training by adapting/developing job-specific learning materials; designing and piloting instructor training workshops; creating a step-by-step guide for instructors on how to integrate literacy into training programs and by developing a blueprint reading course which incorporates literacy.	L.I.U.N.A. LOCAL 183 TRAINING AND REHABILITATION CENTRE TRUST FUND 1130 Dupont Street Toronto, Ontario M6H 2A2 Tel.: 416-533-7941	3848-L1(90)
90/91	Ont.	WORKPLACE LITERACY CURRICULUM AND RESOURCE DEVELOPMENT: To develop a wide variety of learning materials that reflect the circumstances of Labour Council members especially immigrant workers and the unemployed.	METRO LABOUR EDUCATION CENTRE 954 King Street West Main Floor Toronto, Ontario M6K 1E5 Tel.: 613-345-9312	3848-M8(90)
91/92	Ont.	WORKPLACE LITERACY AND THE INDEPENDENT LOGGER AND TRUCKER: The project will develop learning materials specific to the logging industry, train trainers and experiment with several delivery models.	ATIKOKAN PUBLIC LIBRARY Civic Centre Atikokan, Ontario P0T 1C0 Tel.: 807-597-4406	3848-A10(91)
91/92	Ont.	WORKPLACE LITERACY INCENTIVE PROJECT - PARTII: The project will see the training of trainers in workplace literacy techniques, coordination of workplace literacy delivers in the region, and an assessment of the workplace training culture.	ENGLISH IN THE WORKING ENVIRONMENT (WATERLOO REGION) P.O. Box 3 Waterloo, Ontario N2J 3Z6 Tel.: 519-742-9651	3848-E2(91)

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - Ontario

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
91/92	Ont.	WORKPLACE LITERACY: The group will market workplace literacy to employers in the area with a special focus on the hospitality industry.	KINGSTON LITERACY 88 Wright Crescent Kingston, Ontario K7L 4T9 Tel: 613-547-2012	3848-K3(91)
91/92	Ont.	BASIC SKILLS TRAINING UNIT - PLANT CLOSURE/LAY OFF MODEL: The project will implement and evaluate the basic skills training component previously researched and developed.	WORKER EDUCATION CENTRE 350 Kenilworth Street N. Hamilton, Ontario L8H 4T3 Tel.: 416-547-2944	3848-W2(91)
92/93	Ont.	SMALL GROUP PRE-EMPLOYMENT SKILLS: To develop small group literacy curriculum, assessment guidelines for a bridging program for unemployment adults moving into literacy training-emphasis on work-related materials.	COMMUNITY RESOURCE CENTRE KILLALOE INC. 22 Lake Street Box 59 Killaloe, Ontario K0J 2A0 Tel.: 613-757-3108	3848-C75(92)
92/93	Ont.	BRIDGING RESEARCH PROJECT: To research and develop a bridging program for learners in community based programs who wish to prepare themselves for entry into credit programs in established educational institutions or other vocational and work-related activities that have established requirements.	TORONTO EAST END LITERACY PROJECT 269 Gerrard Street East Second Floor Toronto, Ontario M5A 2G3 Tel.: 416-968-6989	3848-T14(92)

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - Ontario

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
92/93	Ont.	FRENCH TRAINING AND DEVELOPMENT ACTION PROJECT: The Ontario Federation of Labour will do outreach in order to bring unions and employers on-side for workplace literacy programs in French and will train and support francophone instructors who deliver workplace literacy programs.	ONTARIO FEDERATION OF LABOUR 15 Gervais Drive Second Floor Don Mills, Ontario M3C 1Y8 Tel.: 416-441-2731	3848-O4(92)
93/94	Ont.	WORKPLACE LITERACY FEASIBILITY STUDY: To determine the need for developing a workplace literacy program and to develop a workplace literacy strategy with local employers and training organizations in the Parry Sound district.	SOUND LEARNING CENTRE 35 Seguin St. Suite 1 Parry Sound, Ontario P2A 1B3 Tel.: 705-746-8393	3848-S15(93)
93/94	Ont.	PROGRAM EVALUATION: To develop 15-20 case studies outlining stages, players and responsibilities for an effective BEST programs. To develop guidelines for effective programs. To develop specific goals and standards for labour programs.	ONTARIO FEDERATION OF LABOUR/FEDERATION DU TRAVAIL DE L`ONTARIO 15 Gervais Street Second Floor Don Mills, Ontario M3C 1Y8 Tel.: 416-441-2731	3848-O4(92)
93/94	Ont.	REGIONAL CONSULTATION AND INDIVIDUAL ASSESSMENT NEEDS WITHIN THE WORKPLACE SETTING: Employment and Resource Services of Georgian Bay Inc. will conduct regional needs consultations on existing assessment models and develop a manual that demonstrates how individual needs assessment can be performed.	EMPLOYMENT AND RESOURCE SERVICES OF GEORGIAN BAY INC 74 Huronontario Street Unit 1 Collingwood, Ontario N0C 1C0 Tel.: 705-444-1580	3848-E7(93)

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - Ontario

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
94/95	Ont.	PHASE I - BASIC SKILLS NEEDS ASSESSMENT: The Operating Engineers Training Institute of Ontario will review the basic skills need of its trainees, review the courses it offers with an eye to the literacy and numeracy requirements, assess how responsive curricula and teaching strategies are to basic skills needs and identify barriers to learning inherent in the policies or practices.	OPERATING ENGINEERS TRAINING INSTITUTE OF ONTARIO P.O. Box 636 Morrisburg, Ontario K0C 1X0 Tel.: 613-543-2911	3848-O4(94)
94/95	Ont.	LITERACY MATERIALS FOR STAFF OF NON-PROFIT HOUSING: The Metropolitan Toronto Housing Company Limited will develop learning materials for building staff working in non-profit housing. These materials will be disseminated to a wider audience by the Ontario Non Profit Housing Association which has been unable to locate workplace literacy materials aimed at the non-profit housing sector. The Metro Labour Education Centre will assist in the development of the materials and the project has the support of the union local.	METROPOLITAN TORONTO HOUSING COMPANY LIMITED 20 York Mills Road 3rd Floor North York, Ontario M2P 2C2 Tel.: 416-392-6136	3848-M5(94)

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
94/95	Ont.	INSTRUCTOR'S COURSE INFORMATION MANUAL: The Carpenters LAC has created the first carpentry specific Language Competency Training Program. This project will see the development of a course instructors manual which will enable the program to be used by other organizations. As well, a flyer will be produced advertising the existence of the program among business, labour and community organizations.	UNITED BROTHERHOOD OF CARPENTERS AND ALLIED WORKERS OF AMERICA LOCAL 27 - LAC 64 Signet Drive Weston, Ontario M9L 1T1 Tel.: 416-749-7440	3848-C5(94)
94/95	Ont.	FRENCH TRAINING AND DEVELOPMENT ACTION PROJECT - PHASE II: The Ontario Federation of Labour will do outreach in order to bring unions and employers on side for workplace literacy programs in French and will train and support francophone instructors who deliver workplace literacy programs.	ONTARIO FEDERATION OF LABOUR 15 Gervais Drive Second Floor Don Mills, Ontario M3C 1Y8 Tel.: 416-441-2731	3848-O3(94)

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - Quebec/Québec

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
88/89	Que.	SENSIBILISATION, RECHERCHE ET PREVENTION: Sensibiliser les entreprises et les organismes liés au monde du travail à l`alphabétisme, identifier les analphabétes et réaliser une recherche sur l`analphabétisme en milieu de travail.	LA MAISON ALPHA 412, rue Minto Sherbrooke, Quebec J1H 1T6 Tel.: 819-569-0022	3848-L25(88)
88/89	Que.	LES MÉCANISMES D`ACCESSIBILITÉ A LA FORMATION DE BASE EN MILIEU DE TRAVAIL: Projet de recherche portant sur l`accés à l`alphabétisation en milieu de travail et pendent le temps de travail.	INSTITUTE DE RECHERCHE APPLIQUÉES SUR LE TRAVAIL 900-1259 rue Berri Montréal, Québec H2L 4C7 Tel.: 514-845-9165	3848-J10(88)
89/90	Que.	PLAIN LANGUAGE TASK FORCE: To develop a plain language task force.	BUSINESS FORMS MANAGEMENT ASSOCIATION 103 du Geai Bleu Hull, Quebec J9A 1W4 Tel.: 819-778-1928	3848-B2(89)
89/90	Que.	PROMOTION-ALPHA: Sensibilisation des entreprises, des syndicats et des autres organisations liées au mode du travail. Recherche sur l`alphabétisation en milieu de travail.	LE COLLECTIF D`ALPHABÉTISATION DES TRAVAILLEURS 412 - rue Minto Suite 1 Sherbrooke, Québec J1H 1T6 Tel.: 819-569-0022	3848-C136(89)

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - Quebec/Québec

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
89/90	Que.	PRÉPARATION ET DIFFUSION D'UN MODÈLE D'ALPHABÉTISATION PARMI DIVERS SECTEURS SYNDICALS: Un programme de sensibilisation et promotion d'alphabétisation dans le milieu du travail parmi les cibles.	FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS (EUSES) DU QUÉBEC 2100 avenue Papineau 4ième étage Montréal, Québec H2K 4J4 Tel.: 514-527-8533	3848-F7(89)
89/90	Que.	PRODUCTION D'UN SYSTÉM DE LOGICIELS EN ALPHABÉTISATION: Production d'un didacticiel sàdressant aux analphabètes de niveau intermédiare.	CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOGRATIQUES 1259 Berri 6é étage, 600 Montréal, Québec H2L 4C7 Tel.: 514-842-3801	3848-C80(89)
90/91	Que.	COMPAGNE DE SENSIBILISATION - PRÉVENTION ALPHA: Produire et publier une méthode d'apprentissage du calcul de base fonctionnel sous forme de modules adaptés aux différents besoins des personnes analphabètes.	LE COLLECTIF D'ALPHABÉTISATION DES TRAVAILLEURS: LA MAISON ALPHA INC. 412, rue Minto Sherbrooke, Quebec J1H 1T6 Tel.: 819-569-0022	3848-C86(90)

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - Quebec/Québec

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
90/91	Que.	RECHERCHE-ACTION POUR SE DOTER DE MOYENS PERMETTANT D'ORGANISER DES SERVICES D'ALPHABÉTISATION: Recueillir les besoins des travailleurs et travailleuses. Définir les modèles d'intervention visant à instrumenter cette population. Réaliser un outil de travail permettant de structurer ateliers d'alphabétisation pour cette population.	GROUPE D'ALPHABÉTISATION POPULAIRE DE SEPT-ILES (LIRA) INC. 400, rue St-Arnaud Sept-Iles, Quebec G4R 3A9 Tel.: 418-968-9843	3848-G10(90)
90/91	Que.	ALPHA EN USINE: Produire un vidéo permettant d'informer les personnes analphabètes sur les ressources existantes. Sensibiliser les personnes responsables dans les usines ainsi que les travailleurs analphabètes sur l'analphabétisme. Etudier les besoins des travailleurs et travailleuses.	RÉGROUPEMENT DES SERVICES COMMUNAUTAIRES DE BERTHIER INC. 588, rue Montcalm C.P. 1439 Berthierville, Quebec J0K 1A0 Tel.: 514-836-7122	3848-R9(90)
90/91	Que.	INTERVENTION SYNDICALE EN ALPHABÉTISATION: Information et sensibilisation des membres syndiqués sur la problématique générale de l'alphabétisme et enquete sur la situation des personnes analphabètes dans leur milieu de travail et dans la vie syndicale.	CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX 1601 rue De Lorimier Montréal, Québec H2K 4M5 Tel.: 514-598-2257	3848-C72(90)

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - Quebec/Québec

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
92/93	Que.	L`ALPHABÉTISATION DES TRAVAILLEURS: UNE OCCASION D`ENRICHIR NOTRE PRATIQUE Augmenter l`implication des employeurs et leur participation dans un projet d`alphabétisation. Faciliter le travail du formateur, offrir aux formateurs des outils supplémentaires pour les travailleurs analphabèt.	GROUPE D`ALPHABÉTISATION POPULAIRE DE SEPT ILES LIRA INC. 400, rue Arnaud Sept-Iles, Quebec G4R 3B3 Tel.: 418-968-9843	3848-G6(92)
92/93	Que.	INTERVENTION SYNDICALE EN ALPHABÉTISATION: Formation des intervenants en alphabétisation dans la structure syndicale et expérimentation de la formation de base en milieu de travail.	CONFEDERATION DES SYNDICATS NATIONAUX 1601, Avenue Delormier Montréal, Québec H2K 4M5 Tel.: 514-598-2121	3848-C58(92)

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - Quebec/Québec

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
92/93	Que.	IMPLANTATION ET CONSOLIDATION DE L`APPROCHE FTQ POUR FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DE PROGRAMMES DE FORMATION DE BASE POUR LES TRAVAILLEURS: Implantation et consolidation de la démarche d`alphabétisation entreprise auprès de l`ensemble des syndicats affiliés à la F.T.Q. et destinée à implanter le dossier de l`alphabétisation dans la structure des programmes réguliers d`intervention.	FEDERATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES 545, boulevard Crémazie est 17iéme étage Montréal, Québec H2M 2V1 Tel.: 514-527-8533	3848-F13(92)
93/94	Que.	INTÉGRATION DE L`APPROCHE FTQ EN FORMATION DE BASE DANS UN CONTEXTE DE CHANGEMENTS LES MILIEUX DE TRAVAIL: La FTQ entend mener diverses activités afin de consilider son approche en alphabétisation de base auprès des travailleurs(euses). Trois (3) volets ont été retenus: arrimage de la formation de base autres besoins de formation, production d`un guide d`évaluation.	FEDERATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUEBEC 545, boulevard Crémazie est 17ième étage Montréal, Québec H2M 2V1 Tel.: 514-527-8533	3848-F6(93)

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - New Brunswick/Nouveau Brunswick

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
88/89	N.B.	ILLITERACY IN NEW BRUNSWICK: To conduct a province-wide research into the nature and extent of illiteracy in N.B., review existing literature on workplace literacy and set up an appropriate in-house consultation to study the complexity of the issue.	NEW BRUNSWICK COMMUNITY COLLEGE - WOODSTOCK P.O. Box 1175 138 Chappel Street Woodstock, New Brunswick E0J 2B0 Tel.: 506-328-9386	3848-C70(88)
88/89	N.B.	A MOBILE APPROACH TO LITERACY TRAINING: A mobile approach to literacy training using a trailer/van which will travel to workers at construction sites and small communities.	ATLANTIC LABOURERS INTERNATIONAL MULTI-LOCALS TRAINING AND REHABILITATION TRUST FUND P.O. Box 2 Site 26 Robertville, New Brunswick E0B 2K0 Tel.: 506-783-4631	3848-A13(88)
88/89	N.B.	DEVELOPMENT OF SPECIALIZED LITERACY TRAINING FOR TRADES: To develop specialized literacy curricula in basic reading and math skills for adults.	NEW BRUNSWICK PIPE TRADE ASSOCIATION P.O. Box 498 Newcastle, New Brunswick E1V 3M6 Tel.: 506-622-1570	3848-N16(88)

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - New Brunswick/Nouveau Brunswick

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
88/89	N.B.	LITERACY UPGRADING AT THE WORKPLACE AND TO INDIVIDUALS IN RURAL COMMUNITIES: To establish literacy programs in the workplace in N.B. and to develop a literacy upgrading curriculum using electronic transfer telephone line system aimed at the rural learner.	NEW BRUNSWICK COMMUNITY COLLEGE - SAINT JOHN P.O. Box 2270 Saint John, New Brunswick E2L 3V1 Tel.: 506-696-1860	3848-C65(88)
88/89	N.B.	ALPHABÉTISATION EU EN MILIEU DE TRAVAIL ET SUR ORDINATEUR: Conception et mise en oeuvre d`un programme d`alphabétisation expérimental dans l`industrie de la peche.	COLLÉGE COMMUNAUTAIRE DE BATHURST C.P. 1, rue Collége Bathurst, Nouveau Brunswick E2A 3Z2 Tel.: 506-547-2145	3848-C71(88)
89/90	N.B.	A MOBILE APPROACH TO LITERACY TRAINING - PART II: A curriculum development literacy model designed to reach construction workers throughout the Atlantic provinces.	ATLANTIC LABOURERS`INTERNATIONAL MULTI-LOCALS TRAINING AND REHABILITATION TRUST FUND P.O. Box 2 Site 26 Robertville, New Brunswick E0B 2K0 Tel.: 506-783-4631	3848-A19(89)

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - New Brunswick/Nouveau Brunswick

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
90/91	N.B.	TRAINING FOR FUNCTIONAL LITERACY IN THE RETAIL FUEL TRADE: To create a bilingual, competency based training model aimed at improving the literacy, numeracy and job skills of entry-level workers in the retail gasoline trades.	RETAIL GASOLINE DEALERS ASSOCIATION OF N.B. 384 Millidge Avenue Saint John, New Brunswick E2K 2N1 Tel.: 506-652-4615	3848-R1(90)
91/92	N.B.	TRAINING FOR FUNCTIONAL LITERACY IN THE RETAIL FUEL TRADE - DEVELOPING DELIVERY CAPACITY: The Retail Gasoline Dealers Association of N.B. will investigate and promote two delivery options for the basic training system in literacy and numeracy development during an earlier project and aimed at service station attendants.	RETAIL GASOLINE DEALERS ASSOCIATION OF NEW BRUNSWICK 384 Millidge Avenue Saint John, New Brunswick E2K 2N1 Tel.: 506-634-8357	3848-R6(91)

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - Prince Edward Island/Ile Prince Edouard

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
90/91	P.E.I.	PUBLIC AWARENESS IN P.E.I.: The Provincial Literacy Volunteer Project intends to organize a provincial literacy conference for employers in business, industry and government to encourage them to become more involved in supporting the improvement of the literacy levels of their employees.	PROVINCIAL LITERACY VOLUNTEERS' PROJECT P.O. Box 400 Charlottetown, P.E.I. C1A 7K7 Tel.: 902-368-3620	3848-P1(90)

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - Nova Scotia/Nouvelle Ecosse

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
89/90	N.S.	TUTOR TRAINING, WORKPLACE UPGRADING, MICMAC CURRICULUM DEVELOPMENT, PARTNERS IN PRINT, FUNDING MODELS, LEARNERS AND ILY AND FRENCH MATERIALS: The development of 7 projects over 2 years including one on workplace literacy upgrading.	NOVA SCOTIA COMMUNITY COLLEGE Halifax Campus 1825 Bell Road Halifax, Nova Scotia B3H 2Z4 Tel.: 902-424-7999	3848-N32(89)
90/91	N.S.	TWO-DAY CONFERENCE ON PARTNERSHIPS IN LITERACY FOR ECONOMIC DEVELOPMENT: A two-day conference on Partnerships in Literacy for Economic Development, using a blend of panel presentations, keynote speakers, and small workshops to examine a variety of sub themes under the overall theme of Literacy and Economic Development.	ATLANTIC PROVINCES ECONOMIC COUNCIL (APEC) 5121 Sackville Street Suite 500 Halifax, Nova Scotia B3J 1K1 Tel.: 902-422-6516	3848-A6(90)
91/92	N.S.	WORKPLACE LITERACY AND UPGRADING: The Nova Scotia Community College, Northern Region, will develop partnerships between employers and service providers in order to encourage the development of workplace literacy.	NOVA SCOTIA COMMUNITY COLLEGE - NORTHERN REGION Victoria Square 14 Court Street Truro, Nova Scotia B2N 3H7 Tel.: 902-893-7208	3848-N2(91)

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - Nova Scotia/Nouvelle Ecosse

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
92/93	N.S.	WORKPLACE LITERACY AND UPGRADING - PHASE II: The Nova Scotia Community College will develop partnerships between employers and service providers in order to encourage the development of workplace literacy programs in the province.	NOVA SCOTIA COMMUNITY COLLEGE 1825 Bell Road Halifax, Nova Scotia B3H 2Z4 Tel.: 902-424-7980	3848-N11(92)
93/94	N.S.	WORKPLACE LITERACY AND UPGRADING: The Atlantic Provinces Economic Council will sponser Phase III of the Nova Scotia Workplace Literacy Brokering project by providing business and industry with access to experienced trained staff to develop and deliver programs, provide brokering services and acting as a support team to projects already in existence.	ATLANTIC PROVINCES ECONOMIC COUNCIL 500 - 5121 Sackville Street Halifax, Nova Scotia B3J 1K1 Tel.: 902-422-8516	3848-A10(93)
94/95	N.S.	ATLANTIC CANADA WORKPLACE LITERACY SUMMER INSTITUTE: Nova Scotia Community College, on behalf of a consortium of literacy organizations and Atlantic Canada provincial government will offer a summer institute on workplace literacy to train practitioners, business and labour representatives in good practices and how to establish workplace literacy programs.	NOVA SCOTIA COMMUNITY COLLEGE - TRURO P.O. Box 2086 Station M Halifax, Nova Scotia B3J 3B7 Tel.: 902-424-4166	3848-N4(94)

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - NewFoundland/Terre Neuve

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
88/89	N.F.	PROJECT ABLE: A cooperative effort by ECC and FPI to provide basic literacy skills training to adult workers living in the remote eastern peninsula of Newfoundland.	EASTERN COMMUNITY COLLEGE Clarenville Campus P.O. Box 308 Clarenville, Newfoundland A0E 1J0 Tel.: 709-466-2250	3848-E6(88)
90/91	N.F.	WORKPLACE LITERACY NEEDS ASSESSMENT: A survey of the needs of employers and employees in the catchment area of the college.	CENTRAL NEWFOUNDLAND COMMUNITY COLLEGE P.O. Box 745 Grand Falls, Newfoundland A2A 2M4 Tel.: 709-498-5351	3848-C88(90)
90/91	N.F.	PREPARING FOR THE FUTURE - WORKPLACE LITERACY: The development of a model for workplace literacy in an urban environment.	TEACHERS ON WHEELS 50 Parade Street St. John`s, Newfoundland A1C 4C7 Tel.: 709-738-3975	3848-T10(90)
92/93	N.F.	PREPARING FOR THE FUTURE - WORKPLACE LEARNING: The project will recruit learners and tutors, train tutors, assess learners, develop appropriate workplace curriculum and implement a workplace program whereby workers are tutored on the work site during work hours by tutors who are their peers.	TEACHERS ON WHEELS 50 Parade Street St. John`s, Newfoundland A1C 4C7 Tel.: 709-738-3975	3848-T5-1(92)

WORKPLACE LITERACY/PROJETS D' ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL - NewFoundland/Terre Neuve

YEAR/ANNÉE	PROVINCE	DESCRIPTION	AWARDED TO/ALLOUÉ À	FILE/DOSSIER
92/93	N.F.	CONTINUATION OF A WORKPLACE LEARNING PROGRAM: The provision of continued support to the Local Learning Action Committee at the Marystown Plant of Fisheries Products Int., through consultation and monitoring of the program. There will also be the introduction and development of a workplace.	EASTERN REGIONAL COLLEGE OF APPLIED ARTS, TECHNOLOGY AND CONTINUING EDUCATION P.O. Box 3600 Clarenville, Newfoundland A0E 1J0 Tel.: 709-891-1190	3848-E4(92)
93/94	N.F.	WORKPLACE LITERACY ON-SITE TRAINING PLAN: To do a workplace literacy assessment at a central Newfoundland health serving agency and develop a plan for program development and follow-up.	CENTRAL NEWFOUNDLAND REGIONAL COLLEGE 7A High Street Box 745 Grand Falls-Windsor, Newfoundland A2A 2M4 Tel.: 709-489-4844	3848-23-1(93)
93/94	N.F.	PREPARING FOR THE FUTURE - WORKPLACE LEARNING, PHASE III: To evaluate the Workplace Learning Program and produce a Workplace Learning Handbook.	TEACHERS ON WHEELS 50 Parade Street St. John`s, Newfoundland A1C 4C7 Tel.: 709-738-3975	3848-T5-1(93)
93/94	N.F.	BASIC SKILLS UPGRADING: The LIFT Committee will establish projects which will serve as a model for the utility industry to use, and to integrate basic skills training into ongoing training and educational programs.	LEARNING INITIATIVES FOR TOMORROW (LIFT) COMMITTEE C/O Newfoundland and Labrador Hydro P.O. Box 12400 St. John`s, Newfoundland A1B 4K7 Tel.: 709-737-1769	3848-L23(93)